



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Prevención de Riesgos Psicosociales en la Policía local de Rivas-Vaciamadrid CAM

Presentado por David Panizo Roderá

Tutorizado por Francisco de Borja Olalquiaga Aranguren
Segovia, 13 de julio de 2021.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
---------------------	----------

CAPÍTULO 1

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES - POLICÍA LOCAL

1.1. La policía local	5
1.1.1. Concepto de policía local	5
1.1.2. Funciones de la policía local	6
1.1.3. Marco normativo de aplicación para la policía local	8
1.2. Normativa de prevención de riesgos laborales aplicable a la policía local	9
1.2.1. Aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a la policía local	11
1.2.2. Normativa de prevención de riesgos laborales en la Policía Local de Rivas Vaciamadrid	13

CAPÍTULO 2

RIESGOS PSICOSOCIALES - POLICÍA LOCAL

2.1. Riesgos Psicosociales	15
2.1.1. Riesgos Psicosociales en la policía local	16
2.1.2. Normativa de riesgos psicosociales en la policía local	17
2.1.3. Principales riesgos psicosociales en la policía local	18
2.1.3.1. El estrés	19
2.1.3.2. Violencia laboral, acoso laboral y acoso sexual	23
2.1.3.3. Insatisfacción laboral	30
2.1.3.4. Burnout	33
2.2. Policía Local de Rivas Vaciamadrid	36
2.2.1. Información básica del Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid	36
2.2.2. Descripción de los puestos y actividad	38
2.2.3. Descripción de la organización, recursos humanos y materiales	39
2.3. Prevención de los riesgos psicosociales en la Policía Local de Rivas Vaciamadrid	42
2.3.1. Evaluación de los riesgos psicosociales en la Policía Local de Rivas Vaciamadrid	44

2.3.2. Plan de prevención de los riesgos psicosociales en la Policía Local de Rivas Vaciamadrid	47
2.3.3. Medidas preventivas de los riesgos psicosociales en la Policía Local de Rivas Vaciamadrid	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
ANEXO I - Método de Evaluación de Factores Psicosociales del INSHT	54

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1: Proceso del estrés como riesgo psicosocial	21
Gráfica 2: Tabla tres fases del estrés y “burn out”	33
Gráfica 3: Estadística datos de suicidio de policías locales en España	36
Gráfica 4: Evolución de la población en Rivas Vaciamadrid	37
Gráfica 5: Evolución y pirámide poblacional en Rivas Vaciamadrid	37
Gráfica 6: Estadística de la plantilla Rivas Vaciamadrid (%trabajadores/unidad)	41
Gráfica 7: Estadística de la plantilla Rivas Vaciamadrid (%trabajadores/sexo)	41
Gráfica 8: Organigrama Jerárquico y Organizacional de la Policía local	42
Gráfica 9: Esquema explicativo modelo de evaluación general de riesgos (INSHT)	45

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de fin de Grado del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Valladolid, me permitirá mostrar de forma integrada los contenidos formativos recibidos y las competencias adquiridas asociadas al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Valladolid.

Éste trabajo de fin de Grado, en adelante TFG, tiene por objeto el estudio de la Prevención de Riesgos Laborales con respecto a las policías locales/municipales y en concreto en la Policía Local de Rivas Vaciamadrid. Lo realizaré desde la perspectiva de la Prevención de Riesgos Laborales, dentro de su especialidad de la Psicología Aplicada, concretamente en los riesgos psicosociales en la actividad de la Policía Local en el municipio de Rivas-Vaciamadrid de la Comunidad de Madrid (CAM).

Con el objetivo de visibilizar la salud laboral en la Administración local, y específicamente en un ámbito de trabajo como el de la policía local, donde las condiciones de trabajo son extremadamente complejas y donde los riesgos psicosociales tienen una especial relevancia.

La prevención debe estar integrada en el sistema general de gestión del Ayuntamiento, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de éste, a través de la implantación y actualización de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

La prevención de riesgos laborales es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa. En este caso, en una Administración Local de la Comunidad de Madrid, en el Ayuntamiento de Rivas-Vaciamadrid, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

En prevención de riesgos laborales se parte de una premisa muy sencilla: el trabajo no debe poner en riesgo la salud de las personas que lo desempeñan.

Está claro que el trabajo como policía no está exento de riesgos, pero en su gran mayoría pueden minimizarse. Llegado el caso, y ante riesgos que no se puedan evitar, deben establecerse aquellas medidas preventivas que los minimicen.

En ese sentido, es muy importante una completa información, formación, evaluación, planificación y las correspondientes actualizaciones, son las claves en este proceso, cuya finalidad es preservar en gran medida la seguridad y la salud de todos los trabajadores y trabajadoras de la Policía Local/Municipal.

En el Ayuntamiento de Rivas-Vaciamadrid, Administración local de la Comunidad de Madrid, como Administración Pública de Régimen Local, en materia de prevención de riesgos laborales, además de la legislación aplicable, entra en juego especialmente lo regulado con la representación sindical, de ahí que se atienda además de la normativa correspondiente, también al actualmente en vigor Convenio/acuerdo regulador de las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Rivas-Vaciamadrid, Reglamento Interno de la Comité de Seguridad y Salud (CSS), Protocolos específicos de prevención, etc. Como desarrollaré más adelante en el presente trabajo.

Desde mi experiencia propia dentro de dicha Administración Pública y como delegado de prevención de riesgos laborales y miembro del Comité de Seguridad y Salud, en adelante (CSS) del Ayuntamiento de Rivas-Vaciamadrid, realizaré el presente TFG, relacionando los riesgos psicosociales del trabajo de las y los policías locales en España y en concreto, en el Departamento de la Policía Local de Rivas-Vaciamadrid.

CAPÍTULO 1

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA POLICÍA LOCAL

1.1 La policía local

Antes de empezar a tratar en profundidad la materia relativa a la prevención de riesgos laborales en la policía local, es conveniente realizar primero una aproximación acerca de qué debe entenderse por policía local y sus funciones que le son propias.

1.1.1 Concepto de policía local

El concepto de la policía local se encuentra recogido en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, más concretamente en el artículo 52.1 que establece que:

"Los Cuerpos de Policía Local son Institutos armados, de naturaleza civil con estructura y organización jerarquizada, rigiéndose, en cuanto a su régimen estatutario, por los principios generales de los capítulos II y III del título I y por la sección cuarta del capítulo IV del título II de la presente Ley, con adecuación que exija la dependencia de la Administración correspondiente, las disposiciones dictadas al respecto por las Comunidades Autónomas y los Reglamentos específicos para cada cuerpo y demás normas dictadas por los correspondientes Ayuntamientos."

También en la Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid.

Artículo 5. Naturaleza jurídica.

1. Los Cuerpos de policía local son institutos armados de naturaleza civil, con estructura y organización jerarquizada, cuyo régimen estatutario queda sometido a la presente Ley, dentro de los principios generales de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, a los reglamentos específicos de cada Cuerpo y a las demás normas dictadas por los correspondientes ayuntamientos.

Por lo tanto y en atención tanto a la definición que se nos aporta por la ley, como a la otorgada por la doctrina, los Cuerpos policía local pueden ser definidos como institutos armados de naturaleza civil, con estructura y organización jerarquizada, cuyo régimen estatutario queda sometido a la presente Ley, dentro de los principios generales de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, a los reglamentos específicos de cada Cuerpo y a las demás normas dictadas por los correspondientes ayuntamientos.

1.1.2. Funciones de la policía local

Para ver cuáles son las funciones que nuestro ordenamiento otorga a la Policía Local, se debe atender principalmente a dos normas: Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y la Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid.

- Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Es el artículo 53 de la LOFCS (dentro del Título V “De las Policías Locales”), el que se encarga de señalar cuáles son las funciones a desempeñar por la Policía Local:

*1. Los Cuerpos de Policía Local deberán ejercer las siguientes **funciones**:*

- a) Proteger a las autoridades de las Corporaciones Locales, y vigilancia o custodia de sus edificios e instalaciones.*
- b) Ordenar, señalizar y dirigir el tráfico en el casco urbano, de acuerdo con lo establecido en las normas de circulación.*
- c) Instruir atestados por accidentes de circulación dentro del casco urbano.*
- d) Policía Administrativa, en lo relativo a las Ordenanzas, Bandos y demás disposiciones municipales dentro del ámbito de su competencia.*
- e) Participar en las funciones de Policía Judicial, en la forma establecida en el artículo 29.2 de esta Ley.*
- f) La prestación de auxilio, en los casos de accidente, catástrofe o calamidad pública, participando, en la forma prevista en las Leyes, en la ejecución de los planes de Protección Civil.*
- g) Efectuar diligencias de prevención y cuantas actuaciones tiendan a evitar la comisión de actos delictivos en el marco de colaboración establecido en las Juntas de Seguridad.*
- h) Vigilar los espacios públicos y colaborar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y con la Policía de las Comunidades Autónomas en la protección de las manifestaciones y el mantenimiento del orden en grandes concentraciones humanas, cuando sean requeridos para ello.*
- i) Cooperar en la resolución de los conflictos privados cuando sean requeridos para ello.*

- Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid.

Artículo 11. Funciones.

*Son **funciones** de los Cuerpos de policía local las siguientes:*

- a) Ejercer la policía administrativa en relación al cumplimiento de las ordenanzas, bandos y demás disposiciones municipales, así como de otras normas autonómicas y estatales, dentro del ámbito de sus competencias*
- b) Ordenar, señalizar y dirigir el tráfico en el casco urbano y en las vías de titularidad municipal, de acuerdo con lo establecido en las normas de circulación, sin perjuicio de las*

funciones atribuidas a otros Cuerpos de funcionarios creados en los respectivos ayuntamientos, así como participar en la educación vial.

c) Instruir atestados por accidentes de circulación y delitos contra la seguridad vial dentro del casco urbano y en las vías de titularidad municipal.

d) Velar por el cumplimiento de las disposiciones dictadas en materia de protección del medio ambiente cuando las funciones de vigilancia sean competencia municipal, bien originaria o delegada.

e) Proteger a las autoridades de las corporaciones locales y la vigilancia o custodia de los edificios e instalaciones de titularidad municipal.

f) Participar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en el ejercicio de funciones de policía judicial, en el marco determinado en la normativa vigente y los protocolos de actuación y los acuerdos de colaboración suscritos con el Estado.

g) Prestar auxilio en los casos de accidentes, catástrofes o calamidad pública participando, en la forma prevista en las leyes, en la ejecución de los planes de protección civil.

h) Efectuar las diligencias de prevención y cuantas actuaciones tiendan a evitar la comisión de actos delictivos o su comprobación.

i) Vigilar los espacios públicos, ejercer las funciones de policía de proximidad y proteger los entornos socio escolares y a los colectivos vulnerables.

j) Participar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en la protección de las víctimas de la violencia de género, y cooperar con los servicios y otros agentes sociales en el desarrollo de sus funciones.

k) Colaborar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en la protección de manifestaciones y el mantenimiento del orden en grandes concentraciones humanas, cuando sean requeridos para ello.

l) Cooperar en la resolución de los conflictos privados, cuando sean requeridos para ello.

m) Instruir los atestados policiales en caso de siniestros laborales, cualquiera que sea su resultado y de la investigación de los delitos de riesgo en materia de seguridad e higiene en el trabajo, dentro del término municipal, dando traslado de los mismos a la autoridad competente, sea judicial o laboral, colaborando con otras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado mediante los oportunos protocolos de actuación y acuerdos de colaboración suscritos al efecto.

n) Actuar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en el cumplimiento de las resoluciones judiciales dictadas en materia de violencia de género, protección del menor, delitos de odio y otras de carácter social.

ñ) Además de las funciones establecidas en los puntos anteriores, en virtud de convenio entre la Comunidad de Madrid y los ayuntamientos, los Cuerpos de policía local podrán ejercer en su término municipal las siguientes funciones:

1.º Velar por el cumplimiento de las disposiciones y órdenes singulares dictadas por los órganos administrativos de la Comunidad de Madrid.

2.º Inspeccionar las actividades sometidas a la ordenación o disciplina de la Comunidad de Madrid, denunciando toda actividad ilícita.

3.º Adoptar las medidas necesarias en orden a garantizar la ejecución forzosa de los actos o disposiciones de la Comunidad de Madrid.

4.º Ejercer en su término municipal la vigilancia y protección de personas, órganos, edificios, establecimientos y dependencias de la Comunidad Autónoma y de sus entes instrumentales.

1.1.3. Marco normativo de aplicación para la policía local

A continuación identificaré las fuentes reguladoras que rigen la actividad de la policía local. Como podrá apreciarse, su normativa es tanto de carácter estatal, como autonómico y local.

Así, la regulación legal básica de las policías locales se encuentra en las siguientes normas:

1. Legislación Estatal:

- La Constitución española de 1978.
- Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

2. Legislación Autonómica:

Normas-Marco dictadas por las CCAA:

Leyes de Coordinación de Policías Autonómicas.

- Ley de Coordinación de Policías Locales de cada comunidad autónoma, en este caso del municipio de Rivas-Vaciamadrid de la CAM, correspondería:
- Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid.
- Decreto 112/1993, de 28 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento Marco de Organización de las Policías Locales de la Comunidad de Madrid

3. Legislación de ámbito Local:

Reglamentos de Policía Local aprobados por cada Ayuntamiento.

Otras normas municipales, como ordenanzas y decretos.

- Convenio/acuerdo regulador de las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Rivas-Vaciamadrid (en vigor)
- Reglamento Interno de la policía local de Rivas Vaciamadrid

Se aprecia por tanto, que en el plano legislativo, el grupo normativo de la Policía Local se sostiene por tres pilares fundamentales: La legislación estatal, siendo normas principales la Constitución, la Ley de Cuerpos y Fuerzas del Seguridad y la Ley Reguladora de Bases del Régimen Local, la legislación autonómica, siendo en mi caso de estudio la Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid. y por último, la normativa de la Administración local, aprobados por cada Ayuntamiento.

Así mismo, los integrantes de las Policías Locales como funcionarias y funcionarios de carrera que son por ley nombrados, pertenecientes a los Ayuntamientos (Administraciones Locales) respectivos, en cuanto a su régimen estatutario, están sometidos además por:

- Ley 7/85 reguladora de las Bases de Régimen Local (en adelante LRBRL).
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.
- Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de Modernización de Gobierno Local.

1.2. Normativa de prevención de riesgos laborales aplicable a la policía local

A continuación y a diferencia de lo anterior, expondré la normativa de PRL, específica y aplicable a la actividad propia de las Policías Locales en España y más concretamente referidos a este TFG en el municipio de Rivas Vaciamadrid, que corresponde a la Comunidad Autónoma de Madrid.

Existe diversa normativa de PRL aplicable a la actividad propia de las Policías Locales en España.

Normativa europea:

- Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo
- Directiva europea 90/270/CEE de 29 de mayo de 1990
- Directiva 89/654/CEE, del 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Directiva 89/656/CEE del Consejo, del 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual.
- Sentencia del Tribunal de Justicia Europeo de 12 de enero de 2006
- REGLAMENTO (UE) 2016/425 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2016, relativo a los equipos de protección individual y por el que se deroga la Directiva 89/686/CEE del Consejo.

Normativa estatal:

- LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/2007, de 12 de abril. Estatuto Básico del Empleado Público
- REAL DECRETO 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- REAL DECRETO 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual.
- REAL DECRETO 773/1997, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- REAL DECRETO 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo
- REAL DECRETO 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo

- REAL DECRETO 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.
- REAL DECRETO 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.
- REAL DECRETO 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- REAL DECRETO 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- REAL DECRETO 1027/2007, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios.
- ORDEN de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- REAL DECRETO 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo
- REAL DECRETO 505/2007, de 20 de abril, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.
- REAL DECRETO 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado
- REAL DECRETO 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil
- REAL DECRETO 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía
- Guías Técnicas Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo en España, INSHT, para el análisis, estudio, promoción y apoyo a la mejora de condiciones de seguridad y salud en el trabajo., tales como:
 - Guía técnica sobre la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa.
 - Guía técnica de simplificación documental.
 - Guía selección protectores auditivos
 - Guía técnica de riesgo eléctrico.
 - Guía técnica de equipos de trabajo.
- Normas UNE, o UNE-EN. Los documentos normativos **UNE** (acrónimo de Una Norma Española) son un conjunto de normas, normas experimentales e informes (estándares) creados en los Comités Técnicos de Normalización (CTN) de la Asociación Española de Normalización (UNE, antes llamada AENOR). Tales como:
 - UNE 81900 EX. Prevención de riesgos laborales. Reglas generales para la implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.
 - UNE-EN ISO 6385:2004. Principios ergonómicos para el diseño de sistemas de trabajo

Normativa autonómica:

- Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid.
- Decreto 112/1993, de 28 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento Marco de Organización de las Policías Locales de la Comunidad de Madrid

Normativa local - Administración local Rivas Vaciamadrid:

- Convenio/acuerdo regulador de las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Rivas-Vaciamadrid (en vigor)
- Reglamento Interno de la policía local de Rivas Vaciamadrid
- Plan de prevención de riesgos laborales

Toda la normativa anterior, será específica y aplicable, en mi caso de estudio específico, teniendo una mayor relevancia la normativa estatal en materia de PRL:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. LPRL
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Por lo que pasaré a explicar más en detalle en el siguiente apartado.

1.2.1. Aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a la policía local

En primer lugar, dentro de la normativa europea, la Directiva 89/391/CEE contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria, transpuesta dicha directiva en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Por lo que debo hacer referencia a la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 12 de enero de 2006, en la que se declara, que el Reino de España ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de la Directiva 89/391/CEE, al considerar que la transposición de ésta, realizada en la Ley 31/1995, se ha efectuado de forma incompleta, por las exclusiones prevenidas en la citada Ley 31/1995. En dicha Sentencia en el punto 22 consta:

“conforme a reiterada jurisprudencia, tanto del objeto de la Directiva 89/391, que consiste en promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, como del tenor literal de su artículo 2, apartado 1, se deduce que el ámbito de aplicación de esta Directiva debe entenderse de manera amplia. De ello dedujo el Tribunal de Justicia que las excepciones a dicho ámbito, previstas en el apartado 2, párrafo primero, del referido artículo, deben interpretarse restrictivamente”; y en el punto 25, “Por lo tanto, cabe aplicar la Directiva 89/391, dado que dichos cometidos se realizan en condiciones habituales, conforme a la misión encomendada al servicio de que se trata, y ello aun cuando las intervenciones derivadas de dichas actividades sean, por su propia naturaleza, imprevisibles y puedan exponer a los trabajadores que las realicen a algunos riesgos para su seguridad y/o salud”...

De lo anterior se infiere que la Directiva 89/391, cuya transposición es la Ley 31/1995, sí es de aplicación a la actividad de policía, y que sólo en aquellas situaciones excepcionales de grave

riesgo, exige que el personal que tenga que hacer frente a un suceso de este tipo, conceda una prioridad absoluta a la finalidad perseguida.

Dando respuesta a la Sentencia reseñada anteriormente, se aprobaron las normas específicas sobre prevención de riesgos laborales para:

- El Cuerpo Nacional de Policía. Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.
- La Guardia Civil. Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.

Sin embargo, este desarrollo normativo no se ha dado aún en los Cuerpos de Policía Local; las causas son variadas y tienen mucho que ver con el hecho de que la Administración Autonómica y los Ayuntamientos han estado eludiendo sus responsabilidades competenciales, siempre argumentando que la responsabilidad es del otro. Ello sin embargo, no es impedimento para que la LPRL sea de aplicación a la policía local.

En segundo lugar, la salud laboral es un derecho que viene amparado por el Acta Única Europea:

“los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

Y por la Constitución Española, en su artículo 40.2 establece que:

“Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”

Y el trabajo policial no es una excepción. Ya que, éstos se encuentran orgánicamente reconocidos en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en sus reglamentos de desarrollo.

Y en tercer lugar, específicamente en el ámbito competencial local, siendo éste el personal de estudio en éste TFG, del Cuerpo de la Policía Local del Ayuntamiento de Rivas-Vaciamadrid, siendo una Administración Local de la Comunidad de Madrid, deja claro la aplicación de la Ley 31/1995, tal y como se regula específicamente en la Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, artículo 50.6, establece que:

“En lo no previsto en la presente Ley, en materia de salud laboral será de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las normas que la desarrollen, en todo aquello que, conforme a la misma, resulte de aplicación al personal de los Cuerpos de policía local.”

En definitiva, siempre y cuando no se vea comprometido el cumplimiento de medidas indispensables para la protección de la vida, de la salud y de la seguridad colectiva, debe prevalecer la observancia de la normativa para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores de los cuerpos de policía.

Por todo lo anterior, y del mismo modo que durante el desarrollo de las actividades ordinarias es posible establecer dentro de un plan de prevención protocolos o procedimientos de trabajo seguros, también durante el desarrollo de las actividades de intervención operativa se deberían establecer, protocolos o procedimientos genéricos que permitan anticiparse a las posibles situaciones de riesgo para evitarlas o minimizarlas.

1.2.2. Normativa de prevención de riesgos laborales en la policía local de Rivas Vaciamadrid

Tal y como se ha explicado en el apartado anterior, es de aplicación la LPRL en el Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid, y por consiguiente, a todas y todos los trabajadores de su policía local.

La prevención de riesgos laborales en la Administración Pública, concretamente en los Ayuntamientos, y en general en el resto de administraciones, tiene especial importancia por diversos motivos: el cumplimiento de sus obligaciones en esta materia constituye un aspecto esencial en su gestión, el alto número de trabajadores que engloba y el carácter ejemplarizante que debe tener la Administración.

La normativa estatal de prevención de riesgos laborales, es la LPRL y sus posteriores modificaciones deberán inspirar la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las actividades policiales. Por el momento, dicha normativa específica no se ha desarrollado en su totalidad, ya que si bien ha sido aprobada normativa específica para la Guardia Civil, el Cuerpo Nacional de Policía y las Fuerzas Armadas, para el resto de colectivos excluidos este desarrollo no se ha producido, especialmente para la Policía Local de Rivas Vaciamadrid.

En la propia Administración Local, Ayuntamiento de Rivas-Vaciamadrid de la Comunidad de Madrid, en el actual “Convenio/acuerdo regulador de las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Rivas-Vaciamadrid” (CAM, 2008-2011) en su art 29 y dentro del capítulo de derechos sindicales, lo redacta el derecho de los representantes de los trabajadores en materia de prevención (PRL), como sigue:

CAPITULO VI. DERECHOS SINDICALES

Artículo 29.- Representación sindical: órganos

El Comité de Empresa es el órgano representativo de los trabajadores municipales para la defensa de sus intereses generales y específicos.

En cualquier caso se reconoce expresamente en el presente convenio que el órgano de representación de los trabajadores tiene derecho a:

- *Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.*

También, en dicho Convenio/acuerdo regulador de las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Rivas-Vaciamadrid (CAM, 2008-2011) en su art 33 regula el comité de seguridad y salud (CSS), como sigue:

Artículo 33.- Comité de Seguridad y Salud Laboral

El Comité de Seguridad y Salud Laboral es el órgano, encargado de velar por la seguridad y salud en el trabajo y óptima adaptación de cada trabajador a su puesto de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral se atenderá en su actuación y competencias a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, Reglamento de desarrollo, así como en la regulación específica que se pacte en el Reglamento del Comité. El Reglamento será aprobado por las partes, e incluido como Anexo al presente Convenio.

En el Reglamento Interno de la Comisión de Seguridad y Salud (CSS) (CAM A. d., 2003) atendiendo a la Ley de prevención de prevención de riesgos laborales LPRL, que dice:

En cumplimiento de lo dispuesto en el art 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales , se crea el comité de seguridad y salud del Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid, como órgano paritario y colegiado de participación , coordinación y consulta en materia de prevención, en el que se atenderá a las especialidades de cada puesto de trabajo, en orden a promover los programas adecuados para reducir los riesgos laborales y mejorar las condiciones ambientales de trabajo, perfeccionando los niveles de protección.

En el “Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid” (Vaciamadrid A. d., PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid, 2016), *el objeto principal de este Plan de Prevención es integrar la prevención de riesgos laborales en el sistema de general de gestión del Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid.* Y en lo relativo específicamente a la Policía Local de Rivas Vaciamadrid en PRL:

- Centro de trabajo de la Policía Local. Edificio de Policía Local “Jaime Alonso Yubero” Avda. José Hierro, 82 Rivas Vaciamadrid (Madrid)
- Vehículos policiales y material de dotación policial
- Personal de policía local. Evaluación de los puestos de trabajo de policía local.

Como se desprende de lo anteriormente expuesto, en la propia Administración Local, Ayuntamiento de Rivas-Vaciamadrid de la Comunidad de Madrid y a tenor de lo regulado en esta materia, se puede y se debe concluir, que existe una precariedad normativa al respecto.

De por sí, la prevención específica en materia policial deja mucho de desear por su laxitud, ya que, la normativa, regulación y/o protocolo o análogo en prevención de los riesgos psicosociales son casi inexistentes. Pues, se atiende a la normativa de prevención de rango superior.

Ante la falta de normativa de prevención de los riesgos psicosociales propios en las funciones que le son inherentes al puesto de la policía local, sería más que conveniente solucionar este aspecto. Contando con todos los aspectos que paso a relacionar en el siguiente capítulo y que son objeto de estudio de este TFG.

CAPÍTULO 2

RIESGOS PSICOSOCIALES - POLICÍA LOCAL

2.1. Riesgos Psicosociales

Al igual que ocurre con el resto de los riesgos, en la prevención de riesgos laborales y en concreto, dentro de la especialidad de Psicología Aplicada es evitar que se generen. En psicología al igual que el resto de las especialidades de Seguridad y Salud, hablamos de la probabilidad de sufrir un daño como consecuencia de la exposición a una condición de trabajo gobernada por factores de riesgo psicosocial. De tal forma que una situación de riesgo psicosocial tiene una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores expuestos.

Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, que son condiciones de la organización de trabajo, pueden ser positivos o negativos. Cuando tales condiciones psicosociales de trabajo son inadecuadas, generan los riesgos psicosociales que tienen efectos negativos en la salud de los trabajadores, pudiendo desencadenar respuestas adaptativas, de tensión, insatisfacción laboral, de estrés, entre otras.

Por lo que, los **riesgos psicosociales**, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo que son consecuencia de la organización del trabajo, con una alta probabilidad de dañar la salud del trabajador, y aunque en cada persona los efectos puedan ser diferentes, las consecuencias son importantes.

Los daños a la salud pueden ser a nivel físico, psíquico, emocional y social. Queda indicar también la influencia que tiene la exposición a los riesgos psicosociales sobre otros riesgos alejados del ámbito de la psicología, como pueden ser los trastornos musculoesqueléticos, las conductas de riesgo, etc.

Los riesgos psicosociales suelen ser multicausales, con frecuencia no se deben a un único factor de riesgo (pueden coexistir factores laborales no psicosociales e influir las condiciones de vulnerabilidad personal).

Tienen probabilidad de dañar la salud física, social o mental del trabajador y hacerlo de forma importante. Por ejemplo, el acoso laboral. Una característica de los riesgos psicosociales es que son riesgos con probabilidades altas de causar daños importantes. Tienen mayor probabilidad de aparecer y mayor probabilidad de que sus consecuencias sean más graves que las consecuencias derivadas de los factores psicosociales. Los factores psicosociales de riesgo suelen provocar daño, usualmente menor, mientras que las consecuencias de los riesgos psicosociales laborales generalmente causarán daños con frecuencia importantes.

Este planteamiento no disminuye la importancia de los factores psicosociales, ni de los factores psicosociales de riesgo o estrés, sino que los enmarca en el concepto más global y básico de riesgos laborales y sus posibles efectos negativos para la salud

Desde este planteamiento, los factores psicosociales, pueden afectar positiva o negativamente a la salud, los factores psicosociales de estrés pueden afectar negativamente a la salud, habitualmente de forma menor y los riesgos psicosociales suelen generalmente tener consecuencias importantes para la salud. Los riesgos psicosociales laborales se conceptualizan como tales porque afectan habitualmente de forma importante a la salud.

El documento (UAM, 2010) *“Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, consecuencias y medidas y buenas prácticas”*. De Bernardo Moreno Jiménez (Catedrático UAM) y Carmen Báez León (Investigadora UAM). Universidad Autónoma de Madrid. INSHT. 2010 indica que los riesgos psicosociales laborales no son autónomos, sino que tienen sus antecedentes en los factores psicosociales de riesgo. El acoso laboral, el acoso sexual o la violencia general tienen sus antecedentes en los factores psicosociales de riesgo o estrés. Pero los riesgos psicosociales no pueden ser reducidos a sus antecedentes, no son la suma lineal de

ellos, sino que tienen un valor situacional y contingencia propio que no agota su varianza en sus antecedentes lógicos y empíricos. Eso supone que el estrés, la violencia, o el acoso no pueden ser evaluados sólo a través de sus antecedentes, sino que debe hacerse a través de indicadores propios directos, lo que supone su evaluación directa.

La (ITSS, 2012) *Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales*. ITSS. 2012, sigue el mismo criterio indicándonos que los daños a la salud son el fruto de la exposición continuada a factores de riesgo psicosocial y a la producción de los riesgos psicosociales que de ellos se derivan.

Los riesgos psicosociales tienen consecuencias tanto sobre la organización empresarial, como sobre el trabajador (daños a la salud). Los trastornos que se derivan de los riesgos psicosociales pueden ser de carácter físico, psíquico o conductual. Los trastornos físicos pueden ser de tipo cardiovascular o digestivo, los daños psíquicos suelen ser los trastornos adaptativos y la depresión, mientras que los trastornos conductuales pueden ser las adicciones o toxicomanías.

Es preciso insistir que el estrés no es una enfermedad sino una situación de la que pueden derivarse daños a la salud y que el burn-out es una situación de desgaste o estrés crónico.

En la publicación, anteriormente citada, *“Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, consecuencias y medidas y buenas prácticas”* de Bernardo Moreno Jiménez (Catedrático UAM) Carmen Báez León (Investigadora UAM). Universidad Autónoma de Madrid. INSHT. año 2010 nos indican que además de su conceptualización como riesgos con una probabilidad alta de causar daños importantes a la salud, los riesgos psicosociales tienen también sus características propias que es necesario desarrollar a fin de poder controlarlos, prevenirlos y en último término evitarlos.

Los riesgos psicosociales, principalmente en razón de su frecuente asociación al estrés agudo, hace que los efectos principales sean mayores. La violencia, el acoso laboral o el acoso sexual son riesgos que pueden tener efectos principales y que habitualmente afectan a la globalidad del funcionamiento de la persona que trabaja.

2.1.1. Riesgos Psicosociales en la policía local

El entorno laboral, en este caso, el de la policía local, que por sus propias características y singularidades específicas por el puesto y funciones policiales, tienen mayor exposición a estos riesgos. Por lo tanto, la Policía Local, es un lugar esencial en el que atender a los factores determinantes en la salud mental de sus trabajadores, cuidar y promocionar condiciones de trabajo que permitan entornos saludables, y atender adecuadamente y apoyar a los trabajadores con alteraciones emocionales. Los factores psicosociales del trabajo son claves en este proceso.

La Organización Mundial de la Salud define la salud mental como “...un estado de bienestar en el cual el individuo se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”.

La (INSHT, 2015) *Nota Técnica Preventiva NTP 1045 “salud mental: etapas para su promoción en la empresa”* nos indica que los problemas de salud mental en la empresa pueden dar a enormes pérdidas de productividad, problemas de absentismo y aumentos de los periodos de baja laboral. Influye directamente en la satisfacción y bienestar de los trabajadores, en su vulnerabilidad ante posibles riesgos laborales y en la merma de los recursos personales para el manejo de los mismos, así como en el afrontamiento y recuperación del estrés. Por todo ello, recientemente, se están generando una serie de documentos orientados a proporcionar pautas de intervención en las empresas para la adecuada atención al trabajador con problemas de salud mental y para la promoción de la salud mental en los lugares de trabajo.

Algunos de los principales factores que favorecen el bienestar y una buena salud mental en los lugares de trabajo son:

- Contar con apoyo social.
- Percibirse como parte del grupo de trabajo, tener sensación de inclusión y pertenencia a la organización.
- Percibir relevancia y reconocimiento del trabajo realizado.
- Encontrar sentido al trabajo realizado.
- Tener capacidad para la toma de decisiones.
- Tener autonomía en la organización y gestión del propio trabajo.

Promover estos factores puede ser un objetivo claro de un Plan de Promoción de la Salud Mental en la organización. Ya sea, en el plan de prevención de riesgos laborales general del Ayuntamiento, o más conveniente sea, realizar uno específico para el cuerpo de la policía local.

2.1.2. Normativa de riesgos psicosociales en la policía local

A continuación reflejo la normativa Nacional: Riesgos psicosociales

- LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 4.7.d); 15.1.g; Capítulo III
- Las obligaciones contenidas en el capítulo III de la LPRL son directamente aplicables al ámbito de los riesgos psicosociales)
- REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Artículos 3 a 7 y Anexo VI
- RESOLUCIÓN de 7 marzo de 2005 de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005.
- LEY ORGÁNICA 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Especialmente se merece reseñar, las Notas Técnicas de Prevención (NTP): manual de consulta indispensable y obedece al propósito de INSSST de facilitar a los agentes sociales y a los profesionales de la PRL y de RRHH, de herramientas técnicas de consulta.

Estos documentos no son vinculantes, ni de obligado cumplimiento. La empresa está obligada a cumplir con las disposiciones normativas que le sean aplicables en cada momento, sean estatales, autonómicas o provenientes de la administración local. La colección de NTP pretende ayudar al cumplimiento de tales obligaciones, facilitando la aplicación técnica de las exigencias legales.

El contenido de la colección es pluridisciplinar. En sus documentos se desarrollan aspectos temáticos de las cuatro disciplinas preventivas y, complementariamente, otros asuntos imprescindibles para un correcto cumplimiento con criterio técnico del marco normativo, como son los aspectos de gestión de la PRL, la formación e información, las técnicas y métodos específicos de análisis y evaluación, etc...

➤ A continuación reflejo un Listado de las principales Notas Técnicas de Prevención NTP relativas a lo anteriormente expuesto:

- NTP 443 Factores Psicosociales: metodología de evaluación
- NTP 450 Factores Psicosociales: fases de evaluación.
- NTP 603 Riesgo Psicosocial: el modelo demanda-control-social I
- NTP 604 Riesgo Psicosocial: el modelo demanda-control-social II
- NTP 702 El proceso de evaluación de los factores psicosociales · Campaña Europea de Inspección 2012. Evaluación de Riesgos Psicosociales
- Notas Técnicas de Prevención del INSHT, nº 891 y 892, Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral. 2011.
- NTP 854 Acoso psicológico en el trabajo: definición. INSHT, 2010.
- NTP 856 Desarrollo de competencias y Riesgos Psicosociales I
- NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)
- NTP 604: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II)
- NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación - Año 2012(última edición)
- NTP 944: Intervención psicosocial en prevención riesgos laborales: principios comunes (I) - Año 2012 (última edición)
- NTP 945: Intervención psicosocial en prevención riesgos laborales: principios comunes (II) - Año 2012 (última edición)
- NTP 1056: PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial

2.1.3. Principales riesgos psicosociales en la policía local

No es sencillo elaborar un listado de riesgos psicosociales. A continuación, expongo los más aceptados mayoritariamente como riesgos más importantes en el ámbito laboral y específicamente en el ámbito de estudio de éste TFG, que es el sector de la policía local. Y a los que se les reconoce importantes consecuencias en la salud y calidad de vida de las y los trabajadores.

Principales riesgos psicosociales:

1. El estrés
2. Violencia laboral
3. Acoso laboral
4. Acoso sexual
5. Insatisfacción laboral
6. Burnout, “Síndrome de desgaste profesional” o “Síndrome de estar quemado por el trabajo” o SQT (siglas empleadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo”.

2.1.3.1. ESTRÉS

El estrés es un riesgo psicosocial de tipo general, producto y resultado de los factores psicosociales de estrés presentes en la Organización, que de forma acumulativa actúan sobre el trabajador provocando alteraciones en su salud, tanto a nivel individual como a nivel organizacional. Como riesgo psicosocial tiene un alto riesgo de generar consecuencias importantes para la salud, física y mental. Los datos europeos indican que es una de causas de baja laboral más importantes, que está ampliamente extendido y que está en aumento.

Es importante indicar que no existe una teoría general del estrés laboral, sino que son múltiples las que se han desarrollado y han aportado importantes aclaraciones sobre su proceso. El INSHT ha definido el estrés como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. En el ámbito laboral surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. El trabajador percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece ese estado de “desbordamiento”, al que se denomina estrés producido por esas presiones citadas que se denominan estresores.

El documento “*Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial*” elaborado por el INSHT. 2015, refiere que cuando se habla de estresores desde la prevención de riesgos laborales, se debe entender que nos referimos a condiciones de trabajo diseñadas de forma inadecuada, de tal forma que se convierten en precursores del estrés. Serían factores de riesgos psicosocial considerados como generadores de estrés. Algunos autores también lo denominan factores psicosociales de estrés y otros, factores psicosociales estresantes. La diferencia con los factores de riesgo psicosocial es que estos últimos suponen un concepto más amplio como potenciales generadores de otros riesgos, como el acoso laboral además del estrés.

El estrés es probablemente el riesgo psicosocial más consumado de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo. Debe ser considerado como un riesgo profesional. Por tanto, ha de aplicarse a las situaciones de este tipo el mismo sistema de gestión que recoge la LPRL para cualquier riesgo profesional.

La Comisión Europea define el estrés laboral como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos” diferencia dos tipos de estrés laboral:

- Cuando las demandas laborales superan los recursos del trabajador : Se produce un efecto de desajuste
- Cuando el trabajador se ve expuesto a eventos críticos: Se produce un efecto de descompensación, especialmente si la exposición es a estresores intensos o agudos.

Es importante atender a las formas que pueden adoptar la respuesta de estrés pues resultan relevantes para su aplicación posterior al ámbito laboral. Dos son las formas principales:

- El estrés crónico, según las teorías de Lazarus y Folkman descritas en el documento científico “*Stress, appraisal, and coping*” (R. & S., 1984)
- El estrés temporal , según las teorías de Holmes y Rahe, descritas en el artículo científico “*The social readjustment rating scale*” de la prestigiosa revista científica “*Journal of Psychosomatic Research*” (Holmes & Rahe, 1967)

Tanto uno como otro tienen marcadas consecuencias en la salud, resultado del agotamiento del organismo en la respuesta para solucionar los problemas o las amenazas.

También se ha observado modalidades complementarias que aluden a la intensidad de la respuesta, como es:

1) La respuesta de estrés agudo

Debida a la intensidad del problema y al esfuerzo que debe hacer el organismo para responder a ella.

2) La respuesta de estrés postraumático

En el que se mantiene o incluso se amplía el nivel de la respuesta en el tiempo.

No se puede obviar la importancia que tiene en el proceso la persona que sufre el estrés. La respuesta de cada persona a las fuentes de estrés es personal, única en cada uno de nosotros, tanto en sus modalidades como en su intensidad.

Para relacionar lo anteriormente explicado con las funciones propias de la policía y más específicamente de su colectivo como policial local, en el libro científico “Avances en psicología clínica” de la Asociación Española de Psicología Conductual (AEPC) en cuyo artículo científico “DEMANDAS Y RECURSOS DE TRABAJO COMO PREDICTORES DE LA SALUD PERCIBIDA EN POLICÍAS LOCALES” (López-Núñez, Rubio-Valdehita, Pérez, & Ramiro, 2016) declaran y afirman lo siguiente: *que las profesiones relacionadas con el ámbito de la seguridad ocurren bajo condiciones de estrés agudo y que dicha exposición ha mostrado tener importante impacto en la salud.* Y para ello, someten a estudio con una muestra de 178 policías locales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, la relación existente entre salud percibida, variables individuales y variables de trabajo (demandas y recursos). Los resultados muestran una relación directa entre variables demográficas y síntomas somáticos, antigüedad en el puesto de trabajo con síntomas somáticos y ansiedad/insomnio, desequilibrio entre el esfuerzo realizado y las recompensas con disfunción social, y bajo apoyo social con todas las dimensiones de salud psicológica evaluadas: síntomas somáticos, ansiedad/insomnio, disfunción social y depresión. Y como conclusiones: *Los resultados encontrados indican que la falta de apoyo social es el riesgo psicosocial que más se relaciona con la salud psicológica. Especialmente destacable es la antigüedad en el puesto de trabajo, ya que es la variable más relacionada con los síntomas somáticos y la que mejor explica la ansiedad/insomnio. Se discuten estos hallazgos y su implicación en la reivindicación del colectivo de policías locales de adelanto de la edad de jubilación.*

El estrés es definido como un patrón de reacciones que se produce cuando los trabajadores encuentran demandas de trabajo que no se corresponden con sus conocimientos, destrezas o habilidades y que cuestionan su capacidad para hacerles frente.

En todas estas formulaciones hay un esquema general del proceso que alude a la presencia generalizada de factores de estrés, de índole muy diversa, que interactúan entre ellos aumentando los niveles de respuesta del estrés y que tienen consecuencias para los procesos de adaptación de los trabajadores.

El proceso se recoge en el gráfico siguiente y que vienen a indicarnos el planteamiento de “PROCESO DEL ESTRÉS COMO RIESGO PSICOSOCIAL” de (Roozeboom, Houtman, & Bossche, 2008), y hacen del estrés el mediador general entre los factores organizacionales y sociales y el daño a la salud mediante mecanismos psicofisiológicos que transforman la alerta subjetiva en alerta fisiológica.

PROCESO DEL ESTRÉS COMO RIESGO PSICOSOCIAL de (Roozeboom, Houtman, & Bossche, 2008)

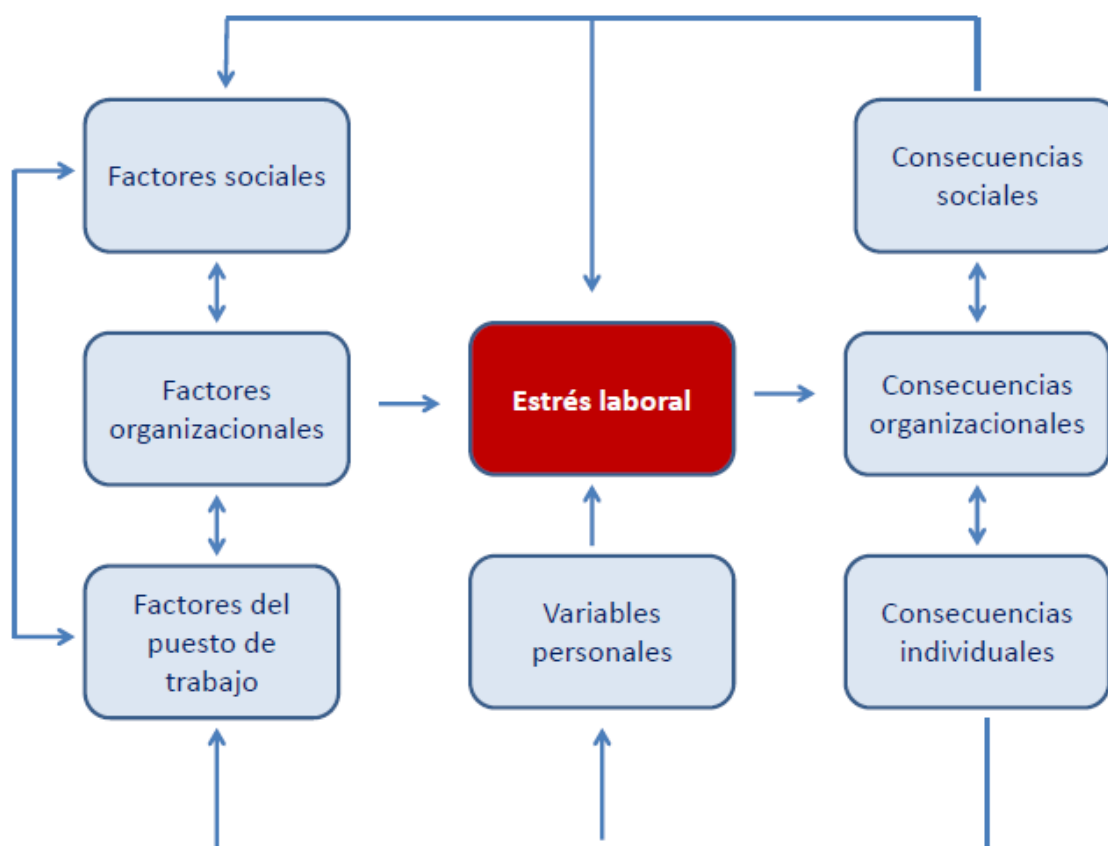


Grafico nº 1. Fuente: Elaboración propia

La Estrategia Comunitaria llevó a la celebración del **Acuerdo Marco Comunitario sobre el Estrés Laboral**, firmado entre los interlocutores sociales en octubre de 2004.

Fue el primer documento a nivel comunitario que *clarifica como ningún otro instrumento regulador que la gestión del estrés laboral ha de hacerse desde las normas de Prevención de Riesgos Laborales*. El Acuerdo Marco fue transpuesto a nuestro sistema de negociación colectiva a través de su inclusión, como Anexo, al denominado Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005 (ANC 2005). **El documento del III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015, 2016 y 2017** indica en su apartado estrés laboral, y la violencia en trabajo, que el estrés laboral y la violencia en el trabajo constituyen una preocupación creciente de las empresas y de los trabajadores que ha tenido reflejo a nivel europeo con la suscripción, del Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés laboral en 2004 y el Acuerdo Europeo sobre violencia en el trabajo en 2007, cuyos contenidos deben considerarse cuando se aborden estas materias en los convenios.

No existe una legislación específica acerca del estrés laboral, pero sí existen planteamientos legales laborales generales que aluden a los límites de la carga de trabajo. La jurisprudencia española en diferentes actuaciones ha considerado al estrés como causa de diversos trastornos conductuales y personales. Ante la imposibilidad legal de incluirlo como enfermedad profesional, la jurisprudencia ha optado por considerarlo accidente laboral, un daño a la salud causado por el trabajo.

CONSECUENCIAS

El estrés no es una enfermedad ni tampoco es inevitablemente negativo ya que la adaptación fisiológica, psicológica y emocional es necesaria para la supervivencia del individuo. Cuando la adaptación al ámbito laboral es adecuada, contribuye al bienestar psicológico y supone un elemento motivador importante, si por el contrario, no es adecuada, se produce estrés laboral (reacción excesiva al estrés generado por una demanda muy intensa o prolongada de adaptación) y la aparición de su sintomatología.

El estrés genera una respuesta fisiológica, cognitiva y comportamental en el individuo, que, si se prolonga en el tiempo, puede provocar enfermedades y trastornos psicológicos. La respuesta de estrés, aguda o crónica puede llevar a ocasionar problemas musculoesqueléticos, trastornos cardiovasculares, incidencias en el desarrollo de problemas neoplásicos y una larga serie de trastornos psicosomáticos.

En el Artículo científico: “Diferencias en riesgos psicosociales y estrés laboral percibido en los cuerpos de policía local atendiendo al género y la antigüedad” (ALBUERNE, PÉREZ NIETO, & ALBACETE CARREÑO, 2013)

Diversas investigaciones han mostrado que la función policial está sometida a un alto nivel de estrés. El principal objetivo de este estudio es valorar, dentro del colectivo de las policías locales, diferencias en riesgo y percepción de estrés laboral, dependiendo del género y años de antigüedad. Hemos tomado una muestra de 394 policías varones y 45 mujeres. Los resultados informan que no se dan diferencias significativas entre hombres y mujeres policías ni en riesgo ni en estrés laboral; por otro lado, y dentro de la variable años de antigüedad, no aparecen diferencias significativas en riesgo de estrés psicosocial, pero sí en percepción de estrés laboral, entre los grupos de 6 a 15 años de antigüedad, cuando son comparados con los policías que llevan más de 15 años en el Cuerpo Policial, siendo el primer grupo el que más percepción de estrés presenta

En resumen;

El estrés laboral y los riesgos psicosociales están presentes en empresas y organizaciones, afectando tanto a hombres como a mujeres; así como a jóvenes y mayores.

En la Revista: “Seguridad y Salud en el Trabajo” en el artículo “El estrés policial” (Castro, 2015)

Se presenta con claridad la principal problemática psicosocial de uno de los colectivos con más riesgo de sufrir estrés en el trabajo: el policial.

Las conclusiones de dicho estudio no son sino la confirmación de otros anteriores desarrollados por los profesionales de la psicología que señalan a los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad entre los trabajadores con más riesgo de estrés laboral.

En la Revista de Investigación: “Revista de Psicología y Educación” en su artículo “Riesgo de estrés psicosocial y estrés laboral percibido en los policías locales” (ALBUERNE & ALBACETE CARREÑO, 2013)

Y en su resumen, la función policial está relacionada con potenciales estresores físicos y psicológicos de la propia organización que pueden verse agravados por la naturaleza del trabajo de estos profesionales. El objetivo general es evaluar el riesgo del estrés laboral en policías locales:

a) Describir el riesgo de padecer estrés psicosocial en la organización y su relación con el sexo, la antigüedad y los tipos de turno de trabajo

b) Evaluar el estrés laboral percibido y compararlo con la población general

c) Establecer si el riesgo de estrés psicosocial en estos profesionales permite predecir o no la probabilidad de estrés laboral percibido.

En un estudio descriptivo transversal participaron 462 policías locales de la Comunidad de Madrid (España), seleccionados mediante muestreo aleatorio por conglomerados. El riesgo de estrés psicosocial en el trabajo se evaluó por medio del cuestionario DECORE; el estrés laboral percibido con la Escala SEAE. Las pruebas MANOVA indican que las variables Demandas Cognitivas (DECORE) están relacionadas con la variable turno, siendo superior en el de tipo rotatorio. La percepción de estrés laboral en la población evaluada es superior a la media normalizada en Frecuencia (presencia de estrés) y por debajo en Intensidad (grado de estrés). El riesgo de estrés psicosocial predice significativamente la percepción de estrés laboral, en Frecuencia e Intensidad.

Estos resultados muestran una escasa influencia del sexo, la antigüedad y el turno en relación con el riesgo de estrés psicosocial en la organización y estrés percibido.

Cuando el estrés laboral se convierte en algo crónico, se genera un desgaste profesional crónico conocido como **burnout**.

Éste último, el Burnout, “Síndrome de desgaste profesional” o “Síndrome de estar quemado por el trabajo” o SQT (siglas empleadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo”. Este riesgo lo someteré a estudio posteriormente, en este mismo apartado más en detalle.

2.1.3.2. VIOLENCIA LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.

DEFINICIONES:

- **ACOSO DISCRIMINATORIO:** El artículo 28 de la Ley 62 / 2003 de medidas fiscales, administrativas y del orden social, define el acoso como toda conducta no deseada relacionada con las características personales (el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual) de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.
 - En base al principio de igualdad y no discriminación
 - Causas de discriminación en base al artículo 4.2 c del Estatuto de los trabajadores.

- **ACOSO SEXUAL:** cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando de crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo una persona que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la intimidad de una persona, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo:

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

La Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el acoso sexual y propone la siguiente definición: «*La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable sí;*

- a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma, la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros)
- b) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo
- c) y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en de terminas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato».

En tal sentido son elementos a destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Es preciso, sin embargo, señalar el alcance de algunos de los rasgos definitorios del acoso sexual, especialmente el de «conducta de tipo sexual». El Código de Prácticas de 1991 sobre medidas para combatir el acoso sexual que fue adoptado por la Comisión de las Comunidades Europeas contempla la conducta sexual en un sentido amplio, señalando que en las conductas de naturaleza sexual quedan comprendidas las conductas verbales o no verbales, o las físicas molestas. De una manera más descriptiva, el manual de procedimiento de Rubenstein ofrece algunos ejemplos de estas categorías.

El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

Una buena parte de estas conductas equivaldrían a un delito penal si tuviera lugar en la calle entre desconocidos y algunas de ellas están ya tipificadas como delito por la legislación española.

La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

- ACOSO PSICOLOGICO EN EL TRABAJO (en adelante APT): *Según la NTP 854 del Instituto Nacional de Seguridad es la “Exposición a conductas de violencia psicológica dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.*

Partes implicadas: Concurren dos agentes principales como partes implicadas (acosadora y acosada). Las conductas de acoso pueden dirigirse hacia una o más personas, por parte de otra u otras personas, sin distinción de nivel jerárquico, y en sentido ascendente, descendente u horizontal.

También hay que considerar la presencia de testigos de la emisión de dichas conductas de acoso, cuyo comportamiento puede ser variado (desde la aparente indiferencia o desvío de atención, hasta tomar partido, más o menos evidente, por una de las partes anteriormente mencionadas).

Para que estos hechos tengan lugar, habitualmente se observarán unas condiciones organizativas de trabajo inadecuadas que pueden favorecer la aparición de estas formas de comportamiento diferencial. (Conflicto o ambigüedad de rol, falta de autonomía, malas relaciones personales en el trabajo, ausencia o ineficacia de los canales de comunicación y participación, entre otros).

Frecuencia y duración de la exposición: Se considera que las acciones o los comportamientos anteriormente citados deben cumplir criterios temporales de frecuencia y/o duración: deben producirse de forma reiterada excluyendo aquellos hechos aislados, como conflictos puntuales entre trabajadores, que aun constituyendo un riesgo de tipo psicosocial no se ajustarían a la definición de acoso psicológico. La exposición a estos comportamientos debe suceder durante un periodo de tiempo prolongado, condición que está directamente relacionada con su carácter repetitivo. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que determinadas acciones aisladas (como cambios de puesto no justificados, aislamiento físico injustificado de la/s persona/s afectada/s, etc.) que, sin ser reiteradas, tendrán una continuidad temporal que prolongará su efecto, también podrían ser indicativas de posibles situaciones de APT.

Tipo de relación: Presenta la característica de que entre las partes implicadas existe una asimetría de poder (formal -por dependencia jerárquica- o bien informal, por posición de liderazgo de la parte acosadora, al disponer de poder debido a una posición de mayor expertitud, conexiones sociales, antigüedad dentro de la empresa, etc.). Esta posición asimétrica es un elemento clave que permite que el proceso de APT se materialice.

Desde estas posiciones prevalentes de poder de la parte acosadora, la persona acosada se encuentra en una situación de vulnerabilidad que suele inhibir su capacidad para emitir una respuesta adecuada ante las conductas de violencia psicológica que le afectan.

Marco donde se produce: Estas exposiciones de violencia psicológica que pueden constituir un APT deberán presentarse en el marco de una relación laboral. En otros términos, exigen que previamente exista, y que en ella se incardine, una relación de dependencia organizativa y que se produzca allá donde la capacidad de organización y dirección del empleador es máxima y, por tanto, también su capacidad de vigilancia y actuación.

Es importante destacar que se excluyen aquellas conductas que se den entre trabajadores y que sucedan exclusivamente en la esfera de la vida privada. No obstante, si tuvieran relación con aspectos del trabajo, ante el conocimiento de la existencia de conductas de violencia psicológica entre trabajadores de la empresa fuera del entorno laboral es necesario poner en marcha las medidas oportunas. Por el contrario, sí quedan incluidas aquellas situaciones que, aunque puedan venir originadas por conflictos extralaborales, se den en el lugar de trabajo, ya que será igualmente responsabilidad del empresario garantizar la salud de todo el personal en el periodo que incluye la relación laboral.

Generalmente, en las situaciones de APT existe un conocimiento por la parte acosadora de que la conducta que se emite puede ser de riesgo para la salud de quien la recibe, y aun así, se produce la voluntad de realizarla. Esta intención habitualmente persigue finalidades diversas muy concretas (abandono del puesto de trabajo, descrédito de la persona, voluntad de aislarla, etc.) y está íntimamente ligada al carácter repetitivo de los comportamientos y al hecho de que se ejerzan de manera focalizada sobre una o varias personas.

Preventivamente, hay que evitar que sucedan y/o se realicen intencionalmente comportamientos de riesgo para la salud de terceros, pero si no ha sido posible, es suficiente con que estas conductas se produzcan (en las condiciones definitorias expuestas en la NTP 854) para intervenir, dado que se trata de un riesgo importante para la salud. En este sentido, la necesidad de demostrar la intención de la parte acosadora para la calificación de riesgo a estas exposiciones se sitúa fuera del campo técnico (si bien puede tener relevancia en el ámbito jurídico administrativo, social, civil o penal especialmente).

En consecuencia, de acuerdo con su consideración como riesgo laboral, no tiene por qué exigirse la demostrada intención de hacer daño para que deba gestionarse su prevención tomando las medidas pertinentes y suponiendo, en caso contrario, un incumplimiento por parte de la organización. Por tanto, la intencionalidad no es una característica que deba probarse en el ámbito técnico de la prevención de riesgos laborales, aunque puede ser un factor agravante a tener en cuenta desde el punto de vista jurídico o psicológico.

En la Revista Mexicana de Investigación en Psicología “*La calidad percibida del contexto organizacional como fuente de riesgo de acoso laboral en la policía local*” (Torresa, Agulló Tomás, Rodríguez Suárez, Agulló Tomás, Boada i Grauc, & Medina Centeno, 2010)

En la que; *el propósito de este trabajo consiste en comprobar la relevancia que tienen los aspectos organizacionales sobre la consolidación de los procesos de acoso laboral en la policía local. Para ello se evalúan las percepciones que tienen los agentes acerca de la organización y planificación del trabajo, los sistemas de comunicación, las políticas de promoción, los estilos de mando, los mecanismos de consulta y participación y la cultura corporativa.*

Los resultados indican que la valoración negativa de estos factores organizativos influye en la frecuencia, duración e intensidad de las manifestaciones de acoso laboral, así como en las formas de expresión que éste podría adquirir dentro del Cuerpo de Policía

Para diferenciar entre acoso laboral y violencia laboral, la respuesta de esta pregunta:

¿QUE NO ES ACOSO LABORAL?: LA VIOLENCIA LABORAL, aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecidas en el marco de las relaciones laborales, y que afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de Violencia laboral y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de Acoso psicológico. Va en la línea de los desacuerdos, conflictos puntuales entre trabajadores, que aun constituyendo un riesgo de tipo psicosocial no se ajustarían a la definición de acoso psicológico.

Las acciones de violencia psicológica en el trabajo que tienen potencial para afectar la salud del trabajador pueden consistir en:

ATAQUES A LA VÍCTIMA CON MEDIDAS ORGANIZACIONALES

- El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- No asignar tareas a una persona.
- Asignar tareas sin sentido.

- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.

ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA CON AISLAMIENTO SOCIAL

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.

ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA

- Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- Terror telefónico de una persona.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos. Mofarse de las discapacidades.

VIOLENCIA FÍSICA

- Ofertas sexuales, violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Uso de violencia menor.
- Maltrato físico.

ATAQUES A LAS ACTITUDES DE LA VÍCTIMA

- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofarse de la nacionalidad

RUMORES

- Hablar mal de la persona a su espalda.
- Difusión de rumores.

En la NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing, vienen detalladas algunas conductas concretas de hostigamiento clasificadas en los anteriores factores. Las mencionadas acciones hostiles, se producen en algunas organizaciones de trabajo, si bien no suelen responder a las especificaciones (acciones sistemáticas, frecuencia y duración determinada, focalización sobre una persona...) que las encajarían dentro de la conceptualización de Acoso Psicológico en el trabajo.

No constituiría conducta de Acoso Psicológico en el Trabajo el estilo de mando autoritario por parte de los superiores, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc., tratándose, no obstante, de situaciones que sí que deberían tratarse en el marco de la prevención de riesgos psicosociales (NTP 854 Acoso Psicológico en el trabajo).

EJEMPLOS DE ALGUNAS SITUACIONES QUE NO SERÍAN MOBBING

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.

LAS CONSECUENCIAS DEL ACOSO PSICOLÓGICO - MORAL

Son de distinta naturaleza, así vienen indicadas en la Guía para el trabajador. Acoso psicológico en el trabajo elaborada por el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST):

Proceden principalmente de la tensión nerviosa que sufre el trabajador y que generan diversos tipos de manifestaciones somáticas. Algunos de ellos son: trastornos digestivos, cardíacos, problemas respiratorios, musculares, dolores de cabeza, dificultad para conciliar el sueño, pesadillas, sueño interrumpido, etc.

- **problemas psicológicos:** ansiedad, miedo acentuado y persistente, sentimientos de inseguridad y amenaza, baja autoestima, sentimientos de incapacidad e inutilidad, de frustración, fracaso e impotencia, distorsiones cognitivas, problemas de concentración y memoria, reacciones paranoicas, depresión, diferentes tipos de adicciones, etc.
- **barreras en las relaciones sociales:** actitudes de desconfianza, susceptibilidad, conductas de aislamiento o evitación, agresividad, sensibilidad a la crítica, etc. si la persona cuenta con apoyos afectivos su salud se verá menos resentida.
- **problemas en el ámbito laboral:** la cantidad y la calidad del trabajo se ven afectadas, descenso en la capacidad creativa, aumento de las bajas laborales y accidentes de

trabajo, mal clima en el trabajo. está en juego: el desempeño de las tareas que realiza el trabajador y su capacidad de trabajo, el puesto de trabajo, su empleo en la empresa y el posible empleo en otras empresas y la empleabilidad de la persona.

- **dificultades en las relaciones familiares:** agresividad e irritabilidad, pérdida de interés en los proyectos comunes, abandono de los compromisos familiares, afectación en la afectividad y relación de pareja, separación matrimonial, trastornos médicos y/o psicológicos de otros miembros de la familia, etc.

Una exposición a este tipo de riesgos suele tener como consecuencia la aparición de una serie de sintomatología (ver NTP 476). Los cuadros clínicos asociados que se describen son patologías psíquicas, siendo habituales los cuadros ansiosos y depresivos, a menudo compatibles con un síndrome por estrés postraumático. Se describen también patologías psicósomáticas y disfunciones sociales y familiares. No obstante, dependiendo de la estructura personal del trabajador, del apoyo social de que disponga y de sus habilidades sociales, es factible que esa exposición, a la que puede estar o haber estado sometido, no dé por resultado daños tan evidentes a la salud.

LAS CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZON DE SEXO

“Implantación de Planes de Igualdad en organizaciones laborales”. Materiales divulgativos. Ministerio de Igualdad. 2010. Los efectos negativos del acoso sexual y del acoso por razón de sexo se hacen sentir:

- **LA PERSONA ACOSADA:** El acoso es fuente de estrés, que provoca ansiedad, depresión, insomnio, cansancio y otras alteraciones físicas de la salud. Puede generar, además sentimientos de culpa en la persona que lo sufre, minando su autoestima y bloqueando su capacidad para relacionarse saludablemente con otras personas. Este desgaste de la salud se traduce en un deterioro de su desempeño en el trabajo, una menor productividad, e incluso absentismo causado por los trastornos de salud. En última instancia, el acoso puede llevar incluso hasta el abandono del puesto de trabajo, para no tener que enfrentarse a un hostigamiento diario.

- **LA ORGANIZACIÓN:** Por un lado, la menor productividad o el absentismo de la/s víctima/s supone también una menor productividad de la organización. A ello hay que añadir los costes que supone el reemplazo de personal ocasionado por el absentismo y el abandono del puesto de trabajo.

Por otra parte, se genera un ambiente de trabajo tenso y hostil, que afecta negativamente a la motivación del personal que no es objeto del mismo, pero que es testigo o conoce la existencia de dicho comportamiento, lo que deriva en un detrimento de la rentabilidad de la organización.

También se ve afectada negativamente la imagen de la empresa. No se puede olvidar tampoco la responsabilidad de la organización en la garantía de un entorno laboral seguro y saludable libre de acoso.

- **LA SOCIEDAD:** El acoso sexual y el acoso por razón de sexo suponen costes en el sistema de salud, la seguridad social, el sistema judicial, las políticas sociales, etc. Además, la pervivencia de esta forma de violencia supone menoscabo de valores como la igualdad, la democracia y la justicia social.

LA NTP 891 “procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral” considera la violencia laboral como cualquier forma de violencia que se produzca en el entorno del trabajo que cause o pueda llegar a causar daño físico, psicológico o moral, constituyendo un riesgo psicosocial.

Con el fin de procurar un entorno en el que la dignidad de la persona sea respetada, se han de aprobar protocolos en la empresa que contemplen la formación, información, sensibilización, prevención, detección, y eliminación de conductas de violencia laboral, así como el establecimiento de procedimientos de actuación ante la aparición de posibles situaciones de violencia laboral.

Un protocolo en materia de violencia laboral se configura como una herramienta de la gestión preventiva y tiene como objeto establecer dos procedimientos que se apliquen en la prevención y la solución inmediata de las reclamaciones relativas a las distintas modalidades de violencia laboral.

En conclusión, los protocolos ofrecen una aproximación integral a la prevención de los diferentes tipos de situaciones de violencia que pudieran presentarse. Se trata de un sistema que posibilitará solucionar de forma autónoma la violencia laboral, sin tener que recurrir a la tutela judicial si no se desea.

Todos los protocolos que se realicen para prevenir la violencia laboral, acoso laboral y acoso sexual, se deberán integrar en el Plan de Igualdad de Género y/o en el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, en este caso el Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid, recogiendo en el Plan de Prevención.

2.1.3.3. INSATISFACCIÓN LABORAL.

Respecto a la importancia de la satisfacción en el mundo de la empresa, se ha demostrado que altos niveles de insatisfacción por parte de los trabajadores aumentan los niveles de absentismo y de cambio de empleo y disminuyen el rendimiento de los trabajadores, además de influir sobre su motivación y sobre el clima laboral de toda la empresa.

La motivación laboral.

La motivación es el proceso psicológico que produce la activación, dirección y persistencia de la conducta. El ser humano actúa siempre por motivos: para conseguir lo que necesita (comida, dinero, reconocimiento, etc.) o para evitar lo que teme (enfermedades, castigos, etc.).

No todos tenemos las mismas motivaciones, varían de una persona a otra en función de sus patrones de comportamiento, sus intereses, valores sociales, sus capacidades, experiencia, etc.

Cuando se satisface una necesidad mediante una serie de acciones suele suceder:

- 1) Que se sienta una nueva necesidad y se repite el círculo de la motivación.
- 2) Los comportamientos positivos se refuerzan y, con el tiempo, pasan a formar parte de nuestra forma habitual de actuación.

La motivación laboral es el fruto del cruce entre dos factores: los objetivos de la empresa y las necesidades del trabajador.

Los principales factores de motivación en la empresa son:

- a) **El conocimiento de los resultados:** Si un trabajador consigue un objetivo en su trabajo, este mismo logro le motivará a seguir trabajando bien. Al contrario, los resultados negativos desmotivan.
- b) **La participación:** es uno de los motivadores más eficaces, además de estimular el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. Está muy vinculado a la práctica de la delegación y al trabajo en equipo.
- c) **El conocimiento de los objetivos:** conocer el programa y los objetivos de la empresa es un importante factor de motivación
- d) **La tarea en sí misma:** Un trabajo interesante y gratificante, unas actividades variadas y no rutinarias, la posibilidad de decidir en el propio trabajo, son factores motivacionales muy fuertes.
- e) **La retribución:** la gratificación económica es un motivador primario para el trabajo, una vez alcanzado cierto nivel, el salario solo no basta para garantizar la satisfacción de los trabajadores ni un rendimiento adecuado. El trabajador tiende a comparar su salario, no solo en relación al trabajo que realiza, sino con el que cobran otros trabajadores tanto de su empresa como de otras. Cuando el trabajador tiene un sentimiento de inequidad, es decir, cuando percibe (justificadamente o no) que su aportación a la empresa es superior a la recompensa que recibe, y que no se valora su contribución, se produce la desmotivación con las importantes consecuencias que acarrea: disminución del rendimiento, quejas, absentismo, pasividad, pasotismo, etc.
- f) **Las recompensas:** estarían incluidas la aprobación, el aprecio de los superiores, el ascenso por méritos, las felicitaciones, las gratificaciones, etc.
- g) **La responsabilidad:** la posibilidad de adquirir responsabilidades, de desarrollar el trabajo con libertad de actuación, el poder innovar o planificar, resolver problemas y tomar decisiones, son otros tantos factores motivadores dentro del trabajo.
- h) **el crecimiento personal:** el desarrollo personal y profesional, la promoción y la formación pueden ser otros elementos para motivar a los trabajadores.
- i) **los castigos y sanciones:** su aplicación deberá estar muy limitada, aunque pueden ser útiles para corregir comportamientos inapropiados en un momento puntual.

La satisfacción laboral.

Locke (1976) define satisfacción laboral como *“un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona”*.

En la numerosa literatura al respecto, no hay acuerdo sobre cuáles son los elementos determinantes de la satisfacción, pero según los más señalados por la mayoría, serían los siguientes:

- El grado de supervisión que tenemos sobre nuestras tareas.
- El atractivo que tenga la empresa
- Las buenas relaciones con compañeros de trabajo
- Unas condiciones de trabajo adecuadas.
- Que existan perspectivas de promoción
- Que el salario sea adecuado a la función y contribución realizada.
- La estabilidad en el empleo

- El tipo de trabajo que se desarrolla. (contenido de la tarea)
- Cantidad de trabajo (la carga de trabajo)
- Desarrollo personal

Para “medir” el grado de satisfacción que existe en una determinada empresa o departamento, existen diversos instrumentos que varían según el enfoque teórico que sigan, por lo que vamos a tratar de explicar cuáles son estos diferentes modelos o teorías sobre la satisfacción.

MEDIDA DE LA SATISFACCION

Los métodos utilizados para medir la satisfacción laboral son de tipo directo, en los que no se trata de ocultar lo que se está midiendo, y la persona conoce la información que está relevando sobre sus actitudes.

El método directo más extendido y utilizado para medir la satisfacción laboral ha sido el cuestionario, con el que se puede obtener un índice de satisfacción general hacia el trabajo o hacia algunas facetas concretas relacionadas con el mismo. Normalmente la puntuación se obtiene por el método aditivo, es decir, sumando las respuestas de cada uno de los ítem o preguntas del test. Esto hace que sea muy fácil su aplicación y corrección.

Además del cuestionario, señalaré como métodos directos el de comparación por parejas, en el que el trabajador ha de elegir entre varios aspectos del trabajo aquel que le produce más satisfacción; la entrevista, el método de incidentes críticos críticos (que sigue la teoría de Herzberg) o las escalas de diferencial semántico.

NECESIDAD DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN

A nivel de prevención, hace falta medir el grado de satisfacción:

- a) Cuando existe un índice elevado de quejas por parte de los trabajadores a través los canales oficiales de la empresa.
- b) Cuando se pretende instaurar un proceso de cambio en profundidad en una parte o en la totalidad de la empresa.
- c) Cuando se pretende diseñar o rediseñar nuevos puestos de trabajo.
- d) Cuando aumentan de manera significativa los índices de absentismo laboral.
- e) Cuando existen altos índices de rotación en la empresa (muchos empleados abandonan su trabajo y se van a otra empresa). Este factor está matizado por la situación económica, ya que los trabajadores no abandonarán su puesto, aunque no estén satisfechos con él, si no encuentran otras opciones de trabajo.
- f) Cuando se constatan disminuciones importantes del rendimiento sin que hayan variado los métodos de producción, los horarios u otras condiciones significativas
- g) Cuando se quieren modificar actitudes negativas de los trabajadores.
- h) Para detectar necesidades concretas de formación (un alto grado de insatisfacción con el mando puede indicar la necesidad de proporcionar formación específica a estos mandos para que mejoren su liderazgo)

- i) En la práctica estas situaciones descritas no se suelen dar aisladamente y lo normal es que encontremos varios de estos factores en una misma situación: por ejemplo, aumento de los índices de rotación y de absentismo, disminución del rendimiento y quejas, etc.

Relacionado con lo anterior, se concluye y no conviene olvidar, que en la situación socio económica laboral actual existen una serie de factores, cómo la *inseguridad* contractual, la dificultad de conciliar el trabajo y la familia, la intensidad laboral, la irregularidad de los tiempos de trabajo, la intensificación del ritmo de trabajo, los bajos salarios, el trabajo emocional entre otros, que si no son adecuados contribuyen, entre otros, a acentuar los problemas de salud de los trabajadores.

Por lo que, también sería conveniente medir el grado de satisfacción de formar periódica a nivel de prevención, realizando un seguimiento y control de la misma.

2.1.3.4. BURNOUT

“Síndrome de desgaste profesional” o “Síndrome de estar quemado por el trabajo” o SQT (siglas empleadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

El desgaste profesional no es consecuencia de la vulnerabilidad del trabajador, sino de las demandas interpersonales y emocionales propias de la tarea. Es una respuesta a una situación de estrés laboral crónico, esto es, de un estrés prolongado en el tiempo.

Se caracteriza por:

- Desarrollar actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja, así como hacia el propio rol profesional.
- Encontrarse emocionalmente agotado. Es un “estado de agotamiento integral” (físico, mental y emocional) que no se forja en un margen escaso de tiempo, sino que es el resultado de un proceso que se desarrolla gradualmente.

En la siguiente gráfica – tabla, se identifican las 3 fases siendo las dos primeras habituales en toda situación de estrés y la última, la típica de un estado de burnout:

1. REACCIÓN DE ALARMA	Se genera un desequilibrio entre recursos y demandas de trabajo
2. RESISTENCIA	El cuerpo se ajusta al factor de estrés
3. AGOTAMIENTO	La continuidad de la tensión y la falta de soluciones activas lleva a cambios de conducta, típicos de un afrontamiento de tipo huidizo y defensivo

Grafico nº 2. Fuente: Elaboración propia

Es un síndrome tridimensional que se caracteriza por:

- 1) **Agotamiento o cansancio emocional:** Se refiere a la disminución y/o pérdida de recursos emocionales. El trabajador desarrolla sentimientos de estar agotado tanto física como psíquicamente, que ya no puede dar más de sí mismo, siente impotencia y desesperanza.
- 2) **Despersonalización o deshumanización:** Se manifiestan en conductas de endurecimiento afectivo que son consideradas como deshumanizadas. Provocan; absentismo laboral, la resistencia a enfrentarse con otros individuos o a tratar al público, y la actitud emocional, se vuelve fría, distante y despectiva.
- 3) **Sentimientos de baja o falta de realización personal:** Son sentimientos de inadecuación personal y profesional, con deterioro progresivo de la capacidad laboral y pérdida de sentimiento de gratificación personal con la misma.

Se han descrito **4 formas de evolución** de esta patología:

- 1) **Leve:** los afectados presentan síntomas físicos, inespecíficos (cefaleas, dolores de espaldas, lumbalgias), y se vuelven poco operativos. Uno de los primeros síntomas es la dificultad para levantarse por la mañana o el cansancio patológico.
- 2) **Moderada:** aparece insomnio, déficit en atención y concentración, tendencia a la automedicación. Este nivel presenta distanciamiento, irritabilidad, cinismo, fatiga, aburrimiento, progresiva pérdida del idealismo que convierten al individuo en emocionalmente exhausto con sentimientos de frustración, incompetencia, culpa y autovaloración negativa.
- 3) **Grave:** mayor en absentismo, aversión por la tarea, cinismo. Abuso de alcohol y psicofármacos.
- 4) **Extrema:** aislamiento, crisis existencial, depresión crónica y riesgo de suicidio.

Siendo éste último caso, el más extremo, pero no obstante, en el sector estudiado de la Policía Local de este TFG, relacionado con este riesgo psicosocial, se puede llegar a pasar del riesgo al hecho del suicidio.

El artículo científico “*Resiliencia en la policía local. Estrés crónico, sus consecuencias somáticas y psicológicas*” (Pedrajas, 2017) de la prestigiosa Revista del Ilustre Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Oriental, *tiene como objetivo estudiar los factores de estrés crónico que afectan a los agentes de policía, a nivel somático y psicológico*, debido a las características de su trabajo (turnos rotatorios, sobrecarga laboral, intervención en situaciones traumáticas con alta carga emocional, etc.) y cómo canalizan ese estrés negativo. Con esto, también se pretenden localizar los factores que llevan a un policía a tener la idea de *suicidarse*.

Según la **Asociación Predepol - Zero Suicidio Policial**, integrada por miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad de distintos puntos de la geografía española, psicólogos expertos en emergencias y suicidios y un doctor en PRL, preocupados por el alto índice de suicidios en las FFCCSS.

En la actualidad no existe ninguna fuente oficial sobre estadísticas policiales de suicidio, esto podría deberse a los siguientes factores:

- a) Excesiva desconcentración y descentralización de las FFCCSS: ya que se dividen en distintos cuerpos policiales:
 - Estatal. Dos cuerpos:
 - o Guardia Civil
 - o Policía Nacional
 - Policía Autonómica. Cuatro cuerpos:
 - o Policía de la Generalidad-Mozos de Escuadra (“Mossos d'Esquadra”). Policía autonómica de la Comunidad autónoma de Cataluña
 - o Ertzaintza. Policía autonómica de la Comunidad autónoma del País Vasco
 - o Policía Foral de Navarra. Policía autonómica de la Comunidad Foral de Navarra,
 - o Policía Canaria. policía autonómica de la Comunidad autónoma de Canarias.
 - Policías Locales. Cerca de dos mil cuerpos de Policías Locales en toda España.

Ante este panorama, en España es muy difícil encontrar organismos que pueda dar Estadísticas veraces y congruentes del fenómeno del suicidio policial, que es un problema de salud laboral, es decir, entra en la competencia directa de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, norma que es generalmente ignorada por las Administraciones obligadas a que se cumpla debidamente.

- b) La escasa o nula cultura policial de las FFCCSS en España: la profesión policial es una profesión vocacional, de carácter universal, como la militar, la sanitaria, la judicial, la de bomberos y demás profesiones de riesgo sometidas a altas cargas de estrés.
- c) La profesión policial es una profesión de riesgo: sometida a presión con altas cargas de estrés, donde se precisa un perfil de personas convenientes para realizar dicha actividad con esas funciones policiales y sobre todo, con una vocación profesional muy consolidada.
- d) Conciliación con la vida personal/familiar: los problemas derivados de un trabajo sometido a disponibilidad, turnos, horarios intempestivos, donde no existen los festivos ni periodos vacacionales fijos. No es fácil que la familia, pueda sobrellevar y/o soportar las condiciones laborales y a las presiones a las que son sometidos estos funcionarios públicos en su quehacer diario. Esto hace difícil la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral, propia del la actividad policial.

Por eso, esta Asociación Predepol - Zero Suicidio Policial, lleva recopilando datos de suicidio desde el 2016 hasta la actualidad, siendo específicamente datos de suicidio de policías locales en España, los siguientes:

AÑO 2016	4 policías locales
AÑO 2017	8 policías locales
AÑO 2018	7 policías locales
AÑO 2019	4 policías locales
AÑO 2020	5 policías locales
AÑO 2021 (hasta la fecha)	2 policías locales

Grafico nº 3. Fuente: Asociación Predepol - Zero Suicidio Policial

Es conveniente resaltar que los riesgos asociados a los factores psicosociales que se encuentran en el medio ambiente de trabajo son numerosos y de diferente naturaleza. Consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y, por la otra, las capacidades del funcionario, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo. El papel del rol es importante pues muchas actividades policiales se caracterizan por presentar una alta demanda de problemas y una baja capacidad de respuesta, originando la aparición de estrés y burnout (síndrome del desgaste profesional o del quemado) en el funcionario policial.

Por lo tanto los riesgos psicosociales primarios del personal de la policía local son, el Estrés laboral y más específicamente el tratado en detalle, en el punto anterior, el *Síndrome de Burnout*.

2.2. Policía Local de Rivas Vaciamadrid

Para realizar convenientemente éste TFG, ya que al tratarse de riesgos psicosociales, será imprescindible recabar la información necesaria tanto del Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid, como de la Administración Local y su Departamento de la Policía Local; los puestos de trabajo, actividad y/o tareas a realizar por los trabajadores, lugar de trabajo, características, etc.

2.2.1. Información básica del Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid

Para realizar convenientemente éste TFG, será imprescindible recabar la información básica necesaria de la Administración Local - Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid en su Departamento de la Policía Local, sobre todo los organizacionales, por la relación directa que tienen con los riesgos psicosociales.

Por eso, el estudio e información de los puestos de trabajo, tareas a realizar por los trabajadores, lugar de trabajo, características, estructura jerárquica y organizacional del personal policial, etc. Se tornará como información básica e indispensable para este trabajo sobre los riesgos psicosociales en el ámbito de la policía local de Rivas Vaciamadrid.

Todo ello, se expondrá con mayor detalle en los apartados siguientes.

Antes de eso, a continuación presento la información básica y necesaria relacionada con el municipio, ya que, las tareas y funciones del colectivo de la policía local se realizarán por todo el término municipal, de ahí, la importancia de reseñar las características más relevantes del municipio.

Rivas-Vaciamadrid es un municipio español de la provincia y Comunidad de Madrid.

Situado en la zona este del área metropolitana de Madrid. Se ubica a 15 km del “KM-0” de la Puerta del Sol de Madrid.



El municipio tiene una superficie de 67,38 km², cuenta según el padrón municipal para 2020 del INE con 90.973 habitantes y una densidad de 1227,59 hab./km².

Con una evolución de la población y crecimiento vertiginoso durante estos últimos años, como presento en este gráfico.

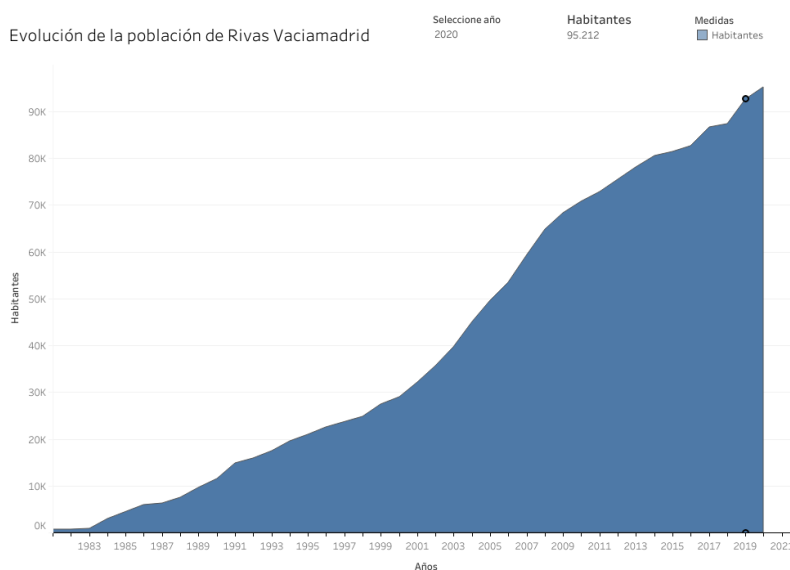
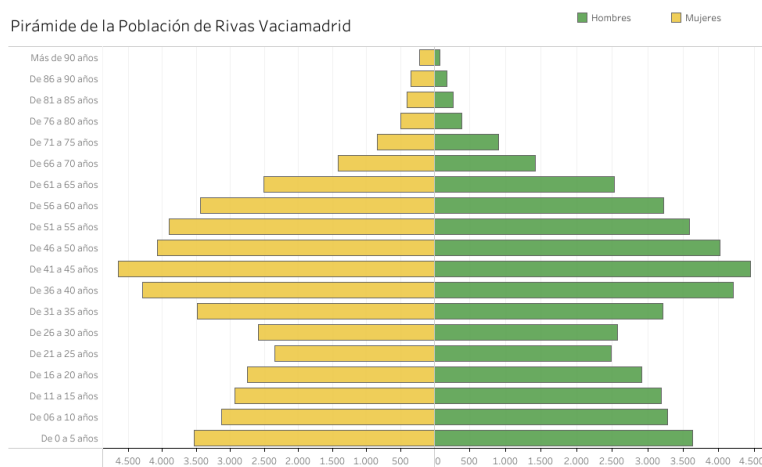


Grafico nº 4. Fuente: Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid



Según fuentes del propio Ayuntamiento, en la actualidad cuenta con 95.212 habitantes.

Con una evolución y pirámide poblacional, Como presento en este gráfico.

Grafico nº 5. Fuente: Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid

2.2.2. Descripción de los puestos y actividad

Los Cuerpos de Policía Local, de manera general y por Ley, deberán ejercer las actividades y funciones que vienen recogidas en las distintas normas legislativas que le son de su competencia.

Como ya he indicado en el anterior apartado 1.1.2. de éste TFG, las funciones que otorga nuestro ordenamiento legislativo – jurídico para las actividades y funciones de la Policía Local, se debe atender principalmente a las dos siguientes normas:

- Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Es el artículo 53 de la LOFCS (dentro del Título V “De las Policías Locales”), el que se encarga de señalar cuáles son las funciones a desempeñar por la Policía Local en todo el Estado de España.

- Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid.

Es el artículo 11, el que se encarga de señalar cuáles son las funciones a desempeñar por la Policía Local en toda la Comunidad Autónoma de Madrid (CAM). Que en este caso, es el que corresponde ya que Rivas Vaciamadrid es un municipio que corresponde a dicha Comunidad.

Sin perjuicio de las funciones y actividades citadas anteriormente en cada Ley y en los artículos de referencia, la Policía local de Rivas Vaciamadrid deberá de atender también y añadidas a todas las anteriores, las reguladas municipalmente por su normativa específica.

Todas estas funciones y actividades las realiza a través de las siguientes unidades en sus Puestos de Trabajo respectivos.

La clasificación de éstos puestos de trabajo, son los siguientes:

- a) Puesto de trabajo de policía en la Unidad Administrativa.
- b) Puesto de trabajo de policía en la Unidad Polivalente.

- Puesto en Unidad Administrativa de Policía Local

El lugar de trabajo será en el propio edificio de Policía Local.

Sus tareas de trabajo cotidianas, son las propias de la administración es decir, utilización de equipos informáticos, PVD, equipo de transmisiones para ordenar avisos a los patrullas y/o coordinarlos, recepción de comunicados por teléfono, recopilación de datos, atención al público, cobro de ciertas tasas municipales competentes en materia de tráfico(grúa municipal, tasas de obra, tasas ocupación de vía pública,...), registro de entrada y salida de documentos oficiales(citaciones de juzgados, diligencias, exhortos, ..)

Para todo lo cual, deberá de tener una formación adecuada al perfil administrativo policial, cálculos elementales, conocimiento del manejo de la ofimática, atención al público,...

La duración de dichas tareas, en la mayor parte de su tiempo se realizaran en puesto de trabajo sentado, frente a equipos: informáticos, comunicaciones: teléfono y radio-policial.

Seguridad estructural de las dependencias policiales. En los edificios y locales policiales, lugares de trabajo, deberán poseer la estructura y solidez apropiadas a su tipo de utilización.

Para las condiciones de uso previstas, todos sus elementos, estructurales o de servicio, incluidas las plataformas de trabajo, escaleras y escalas, deberán observar las siguientes medidas de prevención: tener la solidez y la resistencia necesarias para soportar las cargas o esfuerzos a que sean sometidos; disponer de un sistema armado, sujeción o apoyo que asegure su estabilidad y se prohíbe sobrecargar los elementos mencionados.

En este tipo de dependencias, se deberán tomar las medidas necesarias, para impedir el acceso a estos lugares o zonas, de personas no autorizadas. Los lugares de trabajo deberán tener espacio suficiente que permita a los policías acceder con facilidad a sus puestos, así como a moverse fácilmente dentro de los mismos. Las dimensiones de los locales de trabajo serán las necesarias para permitir que el trabajo se desarrolle sin riesgos para la seguridad y la salud de los policías, en condiciones ergonómicas aceptables, teniendo en cuenta la existencia de dimensiones mínimas.

▪ Puesto en Unidad Polivalente de Policía Local

El lugar de trabajo será en el exterior del edificio de Policía Local, en los vehículos policiales, (turismos-patrulla y moto-patrulla) como a pie (patrullaje andando), tanto en el exterior (vía pública) como en interior de diversos tipos de edificios (viviendas, locales, naves, etc.).

Sus tareas de trabajo cotidianas, son las funciones operativas policiales. Realizando las funciones propias de su clase, art 53 LOFFCCSS, y otras reseñadas en apartados anteriores, predominando en esta Unidad Polivalente de Policía Local:

- Sentado: Conducción de vehículos policiales por todo el municipio, para prevenir, acudir y resolver incidencias policiales,...
- De pie: patrullaje a pie por las calles de todo el municipio, estar de pie realizando funciones de regulación de tráfico, mediaciones de conflictos, resolución de incidencias policiales de toda índole,...

La duración de dichas tareas, se realizara dependiendo del día e incidencias, ya que, no hay que olvidar, que la labor propia de la Policía, al ser un trabajo de emergencias, dependerá mucho de la tipología, diversidad y cuantía de los avisos e incidencias a resolver. La media de las mismas, será aproximadamente, la mitad del tiempo de una jornada de trabajo realizada en vehículo y la otra de pie.

2.2.3. Descripción de la organización, recursos humanos y materiales

En el centro de trabajo se desarrolla la actividad de policía, dichas actividades policiales se desarrollan fuera y dentro del centro-edificio de trabajo.

La actividad desarrollada, propiamente de policía, no se considera que pueda afectar a instalaciones de empresas próximas ni viviendas, como así tampoco existen instalaciones de especial riesgo en las proximidades que pueda afectar a dichas instalaciones, ya que se encuentra ubicada en un polígono industrial del municipio de Rivas-Vaciamadrid.

Siendo los principales recursos materiales: el edificio de la Policía local como centro principal de trabajo y los vehículos policiales.

Es muy importante este apartado, donde se describen, enumeran y se relacionan los distintos recursos materiales, humanos y organizacionales de la actividad. Ya que éstos, se relacionan directamente con los distintos riesgos psicosociales.

Es de reseñar que, una correcta distribución organizacional de la actividad junto con unos suficientes y adecuados recursos materiales y humanos, para el conjunto de las y los trabajadores será fundamental para que evitar y/o prevenir los distintos riesgos psicosociales.

- Recursos materiales:

El centro de trabajo de la Policía Local de Rivas-Vaciamadrid, sito en Av. de José Hierro, 82, 28521 Rivas-Vaciamadrid, Madrid.

El centro se estructura en:

- En la planta baja y primera: se encuentran las distintas unidades que componen la Policía Local, Unidad Administrativa, así como los aseos masculino, femenino y para minusválidos, aula de briefing, local destinado al descanso del personal, armero reglamentario y vestuarios del personal policial.
- El sótano: garaje para los vehículos policiales (turismos y motocicletas).



Edificio de la Policía Local de Rivas-Vaciamadrid



Vehículos Policiales:

- 10 vehículos turismos, clase B
- 4 vehículos motocicletas, tipo scooter, clase A

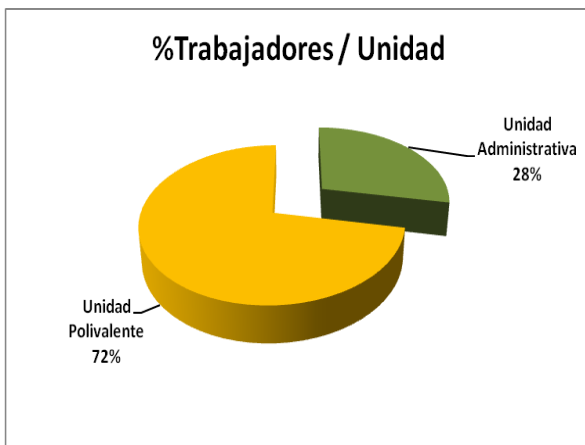
- Recursos Humanos -Personal y Organización de la Policía Local de Rivas-Vaciamadrid

En total la plantilla de la Policía Local de Rivas-Vaciamadrid cuenta con un total de 100 efectivos, entre trabajadores y trabajadoras que conforman el personal de la policía local.

El personal de la Policía Local, están divididos en tres turnos de trabajo, mañana tarde noche, para dar cobertura las 24 horas al día los 365 días al año, ya que es un cuerpo policial destinado a cubrir cualquier tipo de emergencia, por lo que éste mismo justifica dicho horario y jornada de trabajo. Tres tipos de turnos:

- Turno de Mañana: horario de 07:00h a 15:00h
- Turno de Tarde: horario de 15:00h a 23:00
- Turno de Noche: horario de 23:00h a 07:00h

Dentro de los tres turnos, están divididos existen dos tipos de unidades de trabajo:



Unidad Administrativa:

- 28 trabajadores.

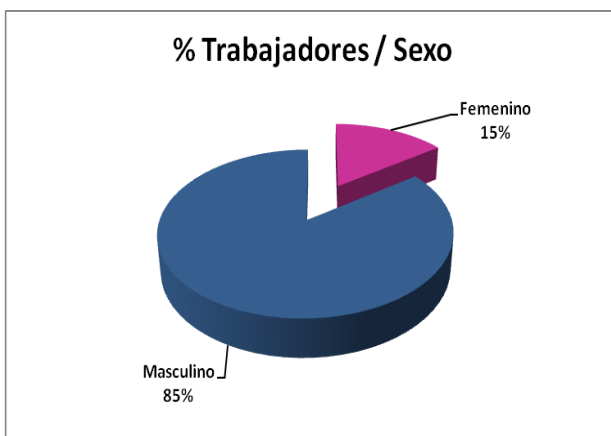
Unidad Polivalente:

- 72 trabajadores.

Grafico nº 6. Fuente: Elaboración propia

Las jornadas de trabajo, en cuadrante anual, para todo el personal de la Policía Local son 7 días trabajados, librando los 7 días siguientes, así sucesivamente durante todo el año natural.

En cuanto al personal, todos ellos son mayores de edad con edades comprendidas actualmente entre 21 a 45 años de edad.



Siendo en plantilla 85 trabajadores de policía local de sexo masculino y los 15 restantes del sexo femenino.

Sin que exista actualmente, ningún trabajador con minusvalía, adaptación y/o limitación psicofísica, o embarazo.

Las funciones de la Policía Local de Rivas-Vaciamadrid, son las reseñadas por la Ley y demás normativa que he reseñado en los anteriores puntos.

Grafico nº 7. Fuente: Elaboración propia

Organigrama Jerárquico y Organizacional de la Policía Local

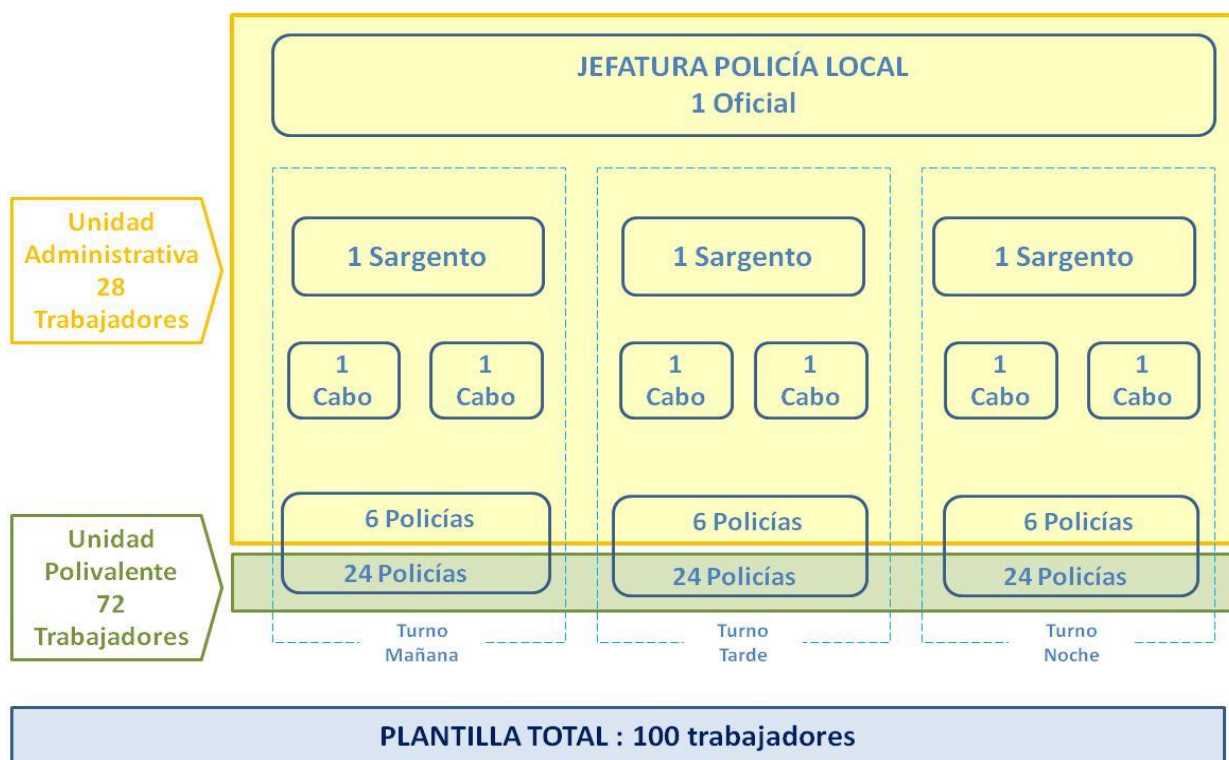


Grafico nº 8. Fuente: Elaboración propia

2.3. Prevención de los riesgos psicosociales en la Policía Local de Rivas Vaciamadrid

La prevención de los riesgos psicosociales ha de integrarse en el sistema general de gestión de la empresa/Ayuntamiento, recogiendo así en el Plan de Prevención de la empresa/Ayuntamiento. La puesta en marcha de este proceso se sustenta en la obligación que dispone el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales al establecer la necesidad de desarrollar un plan de prevención que incluya la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción preventiva. La aplicación del procedimiento se hace dentro de un determinado marco preventivo que debe ser chequeado para asegurar su eficacia.

A tal efecto, no contamos con legislación específica sobre los riesgos psicosociales pero las obligaciones generales de la LPRL son directamente vinculantes sin necesidad alguna de que medie un desarrollo reglamentario específico.

Se deben destacar varias obligaciones de especial significación:

1. La obligación de gestionar todos los riesgos, incluidos por tanto los psicosociales (Art. 16 LPRL). La evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe inscribirse en la gestión de la prevención de la empresa u organización, siguiendo los mismos principios que otras áreas preventivas. Esta obligación comprende: La obligación de evaluar los riesgos que no se pueden evitar en los términos previstos por el Art. 15.1.b)

y 16.2. LPRL y los Art. 3 a 7 RSP, cuyo incumplimiento constituye infracción grave conforme al Art. 12.1.b) LISOS.

2. La obligación de definir las medidas preventivas, aplicarlas o planificar su ejecución en los términos previstos por el Art. 16.2. LPRL y Art. 8 y 9 RSP, cuyo incumplimiento constituye infracción grave conforme al Art. 12.6 LISOS.

Los riesgos psicosociales, una vez determinados y clarificados no pueden considerarse enfermedad común, sino como causa de enfermedad de tipo profesional, aunque no en el sentido técnico y normativo del término conforme al artículo 116 Ley General de la Seguridad Social, dado su inclusión en múltiples Notas Técnicas preventivas del INSHT (Instituto Nacional de la Seguridad y la Salud en Trabajo) y cuya conexión con el entorno del trabajo permite la aplicación de la presunción de laboralidad respecto de las lesiones ocasionadas por la realización exclusiva del trabajo o como consecuencia de la ejecución del mismo.

Así, desde la óptica de las relaciones laborales, el trabajador afectado podría instar la resolución del contrato de trabajo por incumplimiento por parte de la empresa de sus obligaciones. Desde la óptica de prevención de riesgos laborales, si el trabajador desarrolla una patología derivada de los riesgos psicosociales que supone una incapacidad, se podrá establecer que la baja deriva de contingencia profesional (a estos efectos, sería considerado accidente de trabajo).

En el libro del INSHT “Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas “ (Jiménez & Báez León, 2010)

La evaluación de los riesgos laborales es un elemento central en la prevención de los riesgos que supone varias fases para cualquiera de ellos. Tal como establece la Ley (LPRL31/1995), modificada por la Ley 54/2003, en su artículo 16, la gestión y planificación de la actividad preventiva comienza por la evaluación de los riesgos laborales, y en el capítulo II del Real Decreto de los Servicios de Prevención (RD 39/1997) es descrita como el elemento previo para la toma de decisiones preventivas por parte de la organización. La metodología propuesta por el INSHT (Gómez Cano et al. 1996) propone en un primer momento comenzar por la identificación del riesgo y continuar por la evaluación de su probabilidad para posteriormente gestionar su control e intervención. La identificación del riesgo supone la discriminación de los posibles factores de riesgo y estrés, así como de los riesgos laborales que pueden poner en peligro la salud de los trabajadores.

De lo anterior se deduce que, se hace necesario disponer de más estudios de intervención sobre riesgos psicosociales que permitan testar la calidad y eficacia de los programas. Diferentes trabajos recalcan que se precisan estudios más numerosos y con mejor diseño en áreas concretas, como en el caso del colectivo que me ocupa, el colectivo de policías locales.

¿Cómo prevenir los riesgos psicosociales?

Veamos algunas medidas que pueden ayudar a evitar estos riesgos:

1. Realizar un evaluación de riesgos: se debe realizar una evaluación para identificar los factores de riesgo y si son o no relevantes.
2. Si la evaluación detecta riesgos psicosociales deben proponer medidas preventivas para eliminarlos.
3. Dirección adecuada.
4. Comunicación clara sobre las tareas, con el fin de evitar conflictos de rol.

5. Protocolos sobre cómo actuar cuando se presenten casos de agresiones, acoso laboral, acoso sexual, etc.
6. Plantear medidas de conciliación de la vida laboral.
7. Formar adecuadamente a los trabajadores sobre los riesgos laborales para que sepan hacerles frente.
8. Permitir la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de la empresa relacionadas con la prevención de riesgos laborales, a través de delegados de prevención de riesgos laborales.

2.3.1. Evaluación de riesgos laborales de la Policía Local Rivas-Vaciamadrid

La OIT-OMS, define los factores psicosociales como *“la interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”*. Esta definición hace referencia a las dos vertientes de los factores psicosociales: por una parte a los factores organizacionales y por otra a los factores denominados personales.

Actualmente la evaluación de riesgos es la base para una gestión activa de la seguridad y la salud en el trabajo. De hecho la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que traspone la Directiva Marco 89/391/CEE, lo establece como una obligación. Y a partir de lo dispuesto en los siguientes artículos:

- Artículo 14.2. “En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”.
- Artículo 15.1. Establece los principios de la acción preventiva a tener en cuenta a la hora de elaborar la estrategia para reducir y controlar los riesgos. Entre estos principios, y en lo que se refiere a la evaluación de los riesgos psicosociales, cabe destacar los apartados d) y g) del mencionado artículo:
 - Apartado d). “Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud”
 - Apartado g). “Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo”.

Así mismo, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, se incluyen las especialidades y disciplinas preventivas de seguridad en el trabajo, medicina del trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

El objetivo es llevar a cabo una prevención integral y garantizar que la salud de los trabajadores no se vea comprometida por el desempeño de su trabajo. La evaluación de los riesgos viene definida en el artículo 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) como: *«el*

proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse»

En la evaluación de los riesgos laborales deben contemplarse todos los factores de riesgo, incluidos los de carácter psicosocial. Por lo tanto, las actuaciones sobre los factores de riesgo psicosocial han de estar integradas en el proceso global de gestión de la prevención de riesgos en nuestro caso, del Ayuntamiento.

Con la evaluación psicosocial se persigue el mismo objetivo que en otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños. Sin embargo, en la práctica, la actuación en el ámbito psicosocial puede resultar más compleja por diversos motivos: dificultad de establecer una relación causa-efecto directa entre factor de riesgo y daño, dificultad de objetivar y dificultad para determinar la magnitud del riesgo.

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario, en este caso estudiado en el presente TFG es la Administración Pública Local del Ayuntamiento de Rivas-Vaciamadrid de la Comunidad de Madrid, esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

A continuación presento esquema explicativo del método, que es el más utilizado de entre todos los métodos generales de evaluación. El INSHT propone un modelo de evaluación general de riesgos que comprende:

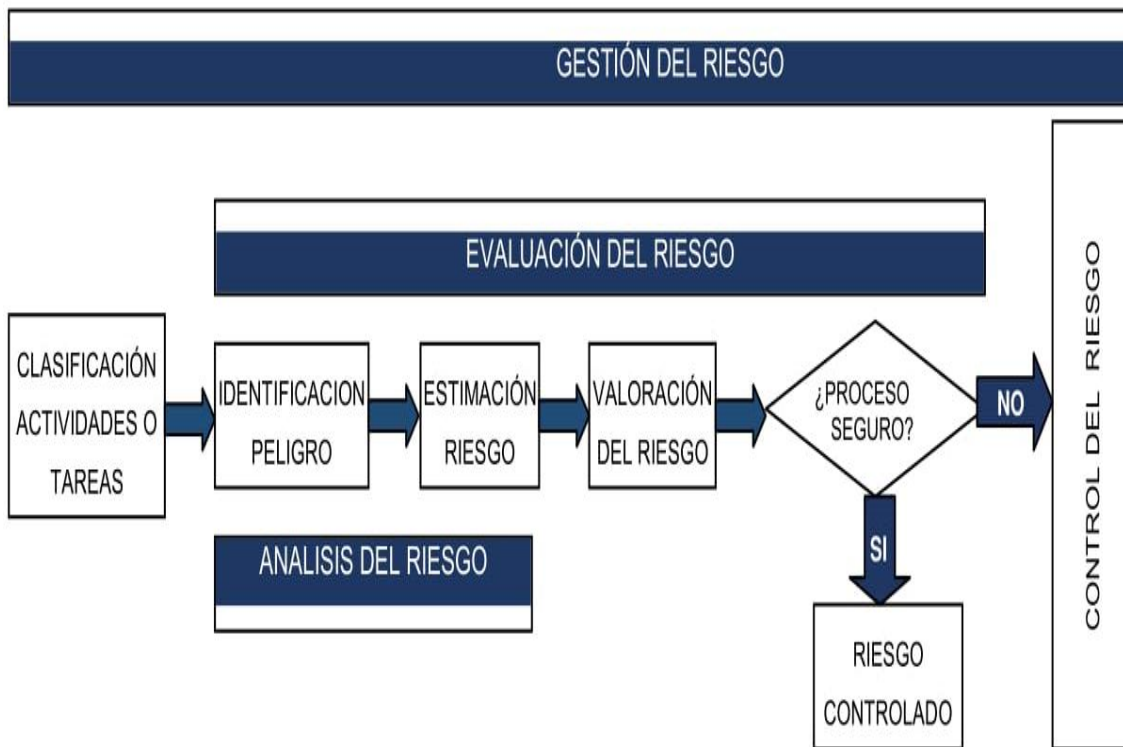


Grafico nº 9. Fuente: Elaboración propia

Para poder hacer una correcta aplicación de la normativa en prevención de riesgos laborales y en concreto para los riesgos psicosociales en la Policía Local de Rivas Vaciamadrid, habrá que tener en consideración lo siguiente:

En la Nota Técnica Preventiva 926 se describen las principales características de la actualización del método de evaluación de factores psicosociales diseñado por el INSHT. Supone, la actualización de la NTP 443.

El método ha sido editado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en formato AIP (Aplicación Informática para la Prevención), con la denominación de: “F-Psico. Método de Evaluación Factores Psicosociales”. Se puede aplicar a cualquier empresa independiente de su tamaño y actividad. Se trata de la versión revisada y actualizada del:

➤ **Anexo I - Método de Evaluación de Factores Psicosociales del INSHT**
(<https://www.insst.es/fpsico>)

Existe una variedad de cuestionarios para evaluar los factores de riesgo psicosocial, entre los más frecuentemente utilizados se encuentran los incluidos en *FPSICO (versión 3.1)*, desarrollado por el INSHT, y en *CoPsoQ-istas-21 (versión 2)*, que se corresponde con la adaptación al castellano del *CoPsoQ de Copenhague*. Ambos cuestionarios son multifactoriales y miden diferentes factores, es decir, están compuestos por diferentes escalas de forma que cada una de ellas evalúa un determinado factor.

Por lo tanto, utilizaríamos el *F-Psico. El método de evaluación de los riesgos psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*, para evaluar al departamento de la policía local de Rivas Vaciamadrid.

El método ha sido concebido para obtener valoraciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas. Presenta los resultados en dos formatos:

- 1) Por un lado, se presenta el **perfil valorativo** donde se ofrecen las probabilidades de riesgo junto con la media aritmética del colectivo analizado para cada uno de los factores.
- 2) y por otro, se ofrece un **informe** con el porcentaje de contestación de cada opción de respuesta de cada pregunta por parte del colectivo analizado.

Este informe ofrece una información detallada de cómo se posicionan los trabajadores de la muestra elegida ante cada pregunta, permitiendo conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta, lo cual proporciona datos acerca de aspectos concretos relativos a cada factor.

Esta información puede ayudar a orientar las acciones particulares que se han de emprender para la mejora de un determinado factor.

Ésta evaluación de riesgos laborales de los puestos de trabajo de los policías locales, en lo que se refiere a Psicología Aplicada y más concretamente a la evaluación de los riesgos psicosociales de la actividad de la Policía Local en el municipio de Rivas-Vaciamadrid. Con referencia a la actividad estrictamente policial, dadas sus características, está sometida a una serie de riesgos que no se podrán eliminar, y de todo punto incontrolable, frente a los que las y los trabajadores policiales se ven en la obligación de realizar sus funciones, sin posibilidad de sustraerse a las mismas a pesar de dichos riesgos, siendo por ello inevitables.

Es por lo anterior que la actividad preventiva en estos puestos específicos se orientará a la minimización de los mencionados riesgos concretos, principalmente sobre la base de la

organización del trabajo, la información, formación de los trabajadores, así como por medio de todas las medidas correctoras y preventivas.

En la actualidad en Rivas Vaciamadrid, existe un Plan preventivo del Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid, el cual es muy genérico y no concreta las singularidades propias de la actividad de la policía local.

Y es por ésta singularidad de la actividad policial, es que se debería realizar un plan de prevención de los Riesgos Psicosociales específico para la Policía Local de Rivas Vaciamadrid.

2.3.2. Plan de prevención de los riesgos psicosociales en la Policía Local de Rivas Vaciamadrid

Esta planificación se realizaría sobre la evaluación de riesgos anteriormente explicada, y ésta evaluación de riesgos laborales, atendiendo a los factores de riesgo psicosocial en el ambiente profesional policial.

Estos se dividen en dos vertientes:

- **Organizacionales:** Son aquellos que afectan la filosofía de la empresa y a las relaciones laborales de la misma.
- **Laborales:** Aquellos relacionados directamente con las condiciones del empleo, la calidad del mismo y las expectativas sobre el puesto de trabajo.

En la prevención de riesgos laborales, se denominan factores psicosociales a las causas donde se ve afectada la salud del trabajador dentro de la organización, debido a una deficiente gestión en las tareas y por un entorno social negativo.

Por lo general estos agentes de riesgo psicosocial están presentes por largos periodos de tiempo, bien sea, continuamente o intermitentemente.

Características de los factores de riesgo psicosocial:

- Estos factores se extienden en el tiempo y el espacio: los riesgos psicosociales se extienden dentro de la organización debido a que no se pueden delimitar la cultura organizacional.
- Están estrechamente relacionados con otros factores de riesgos: esto haciendo alusión a que es casi imposible separar la dimensión física de la mental en cualquier situación laboral que se puede presentar.
- Los factores de riesgo psicosocial son difíciles de cuantificar: a pesar que existen sistemas adaptados a los riesgos psicosociales, resulta difícil medir factores como la cohesión social entre los trabajadores, la comunicación en la empresa, entre otros.
- Tienen baja cobertura legal: para casi todos los riesgos laborales existen normativas que indican cómo actuar frente a cada situación; sin embargo, con los riesgos psicosociales, la normativa es muy difusa, por lo que las empresas pocas veces saben cómo actuar.
- Es difícil crear una estrategia de solución: cuando se está en medio de un ambiente hostil en una empresa que afecta la salud y la productividad del trabajador, no siempre se sabe qué estrategia aplicar donde salgan beneficiados tanto la empresa como el afectado.

En este sentido, podemos decir que su finalidad no es solo prevenir los efectos negativos sobre la salud, sino mejorar las condiciones del trabajo a través del confort y el bienestar.

Es conveniente, tener en consideración de los siguientes factores, a estudiar y analizar, para minimizar los riesgos derivados de los factores psicosociales:

- Estrés laboral.
- Puesto de trabajo.
- Carga mental.
- Funciones a desarrollar.
- Nivel de satisfacción laboral.
- Autonomía en el trabajo.
- Relaciones personales.

Más específicamente para la realización del Plan de Prevención de los Riesgos Psicosociales en la Policía Local de Rivas Vaciamadrid y realizar una correcta planificación de la prevención para los riesgos psicosociales que deben eliminarse o reducirse, la planificación tiene que incluir las medidas preventivas y correctoras correspondientes.

En el actual y vigente Plan de Prevención, que se realizó en 2016, denominado “PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid” (Vaciamadrid A. d., PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid, 2016), teniendo como objeto el: *“El presente Plan de Prevención tiene por objeto integrar la prevención de riesgos laborales en el sistema de general de gestión del Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos sus niveles jerárquicos, en aras de:*

- *Fomentar una auténtica cultura de la prevención que repercuta en la mejora del clima laboral mediante un mayor desarrollo humano y profesional de la plantilla y, en último término, un mejor servicio a los ciudadanos.*
- *Facilitar un trabajo más seguro y satisfactorio que permita combatir de manera activa la siniestralidad laboral.*
- *Evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo y planificar la actividad preventiva derivada de las evaluaciones de riesgos.”*

Obviando totalmente los riesgos psicosociales en la Policía Local de Rivas Vaciamadrid, reconociendo únicamente que: *en el CSS celebrado el 17 de abril de 2013, que contó con la presencia y asesoramiento de la médico del trabajo, se acordó la obligatoriedad de la revisión médica para los trabajadores de Policía Local de Rivas Vaciamadrid*

Ya que en el Plan, se refiere de una manera muy laxa y genérica el colectivo de la policía local, ignorando completamente lo riesgos psicosociales para este colectivo.

Se desprende por todo y en resumen de lo anterior, que es conveniente y aconsejable que se realizase urgentemente un Plan de Prevención de los Riesgos Psicosociales en la Policía Local de Rivas Vaciamadrid, planificando específicamente y adecuadamente para el colectivo policial, los riesgos psicosociales en él.

Además la planificación debería incluir:

- la próxima revisión de la evaluación, su seguimiento y control.

- los controles de las condiciones de trabajo o de la salud del trabajador que deben practicarse entre la última evaluación y su próxima revisión (cuando sea necesario, en función de las características del riesgo).
- las medidas de mejora que se consideren oportunas, en su caso.

2.3.3. Medidas preventivas de los riesgos psicosociales en la Policía Local de Rivas Vaciamadrid

Las medidas deberán ser sencillas, no complejas en su comprensión, hechas a medida, ajustadas al contexto y realistas según el entorno de trabajo, programado y programable.

Los principios de acción preventiva implican que la aplicación de medidas debe ir dirigida a combatir los riesgos en su origen, lo que implica trabajar sobre la organización del trabajo y las características de las tareas.

Medidas preventivas y de protección para eliminar o controlar los riesgos identificados.

- Hacer pausas para los cambios posturales, la reducción de la fatiga física y mental, y la tensión o saturación psicológica.
- Potenciar / seleccionar / entrenar las habilidades psicosociales de comunicación, negociación, control emocional, autoestima, asertividad, afrontamiento y el manejo del estrés.

El foco de la actuación preventiva en los riesgos psicosociales ha de ser la protección colectiva, que debe anteponerse a la individual.

Junto a estas intervenciones se debe realizar una actividad informativa/formativa, los trabajadores han de recibir la información/formación necesaria sobre los riesgos psicosociales que pueden afectarles, las medidas y actividades de protección/prevención aplicables, y las medidas adoptadas.

Según la publicación de la Fundación Europea para la Mejora de las condiciones de vida y trabajo (FEMCVT). Diez medidas para prevenir el estrés personal-laboral:

- 1- Aprenda a reconocer sus reacciones al estrés. Véalas como un aviso.*
- 2- Precise las causas inmediatas de su estrés. ¿Trabajo, familia, dinero? ¿Se está, tal vez, exigiendo demasiado?*
- 3- Quizás se estrese por cosas que pronto se olvidan. No se deje "acelerar" por pequeñas preocupaciones. Sólo son preocupaciones, no desastres. No magnificar las cosas.*
- 4- No se atormente por los "y si...". Los hechos tal y como son. Como alguien dijo: "Mi vida ha estado llena de preocupaciones. La mayoría por cosas que nunca sucedieron".*
- 5- No pierda la cabeza sobre lo que no tiene remedio, ya ha pasado. Respire profundo, le relajará. (Es difícil de creer, si no se ha experimentado, lo que pueden hacer algunos ejercicios respiratorios).*
- 6- Busque compensaciones. Si lo está pasando mal en el trabajo busque apoyo en la familia; y en el trabajo si falla la vida familiar.*
- 7- Dé y acepte apoyo social. Comparta sus cargas y problemas.*
- 8- Sea realista y evite luchar contra molinos de viento.*
- 9- Haga ejercicio físico para descargar la energía contenida por el estrés. Evite el alcohol y el tabaco, son sustancias adictivas.*
- 10 - Cambie lo que pueda cambiar. Acepte lo que no puede, e intente una compensación para lo último.*

Hay cosas que sí podemos controlar pero otras se nos escapan de nuestro control por mucho que lo intentemos. Es conveniente buscar apoyo profesional si la situación es seria o duradera.

Medidas preventivas generales recomendadas actividad policía local:

- Intervenciones centradas en el funcionario policial consistentes en entrenar a los mismos para mejorar sus recursos y habilidades para controlar y manejar el estrés.
- Realización de talleres de afrontamiento frente al estrés.
- Mejoras en la organización y distribución el trabajo
- Reconocimiento médico anual, incluyendo en el los todo los riesgos psicofísicos y adecuados a la actividad de la policía local.

(Actualmente, está regulado por acuerdo del comité de seguridad y salud del Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid, que se realice de manera obligatoria un reconocimiento médico anual al personal de la policía local, adecuado a su puesto de trabajo policial)

➤ Mejorando las condiciones psicosociales del puesto de trabajo:

- Reducir el volumen de trabajos monótonos y repetitivos.
- Ofrecer a cada trabajador la posibilidad de escoger la manera de realizar su propio trabajo.
- Aumentar la información sobre objetivos.
- Desarrollar el estilo de dirección.
- Evitar ordenes de los superiores jerárquicos poco claras y especificando claramente las funciones y tareas.

➤ Creación de una cultura organizativa preventiva adecuada :

- Información, formación y prevención en todos los niveles de organización sobre los riesgos psicosociales.
- Crear un procedimiento específico policial, para solucionar los conflictos que puedan derivarse de los riesgos psicosociales, como el acoso moral, sexual, etc., garantizando el derecho de los trabajadores a plantear la queja por el cauce adecuado y el anonimato.
- Contar con un servicio permanente de asistencia a los trabajadores, desempeñado por profesionales de la psicología.
- Establecer mecanismos de ayuda en el seno de la empresa - Ayuntamiento, tanto en el ámbito médico, medicina del trabajo, como en el Comité de Seguridad y Salud.
- Implicar a los trabajadores y sus representantes en la prevención de riesgos laborales y en especial en la prevención de riesgos psicosociales.
- Realización de los cambios que sean necesarios en los puestos de trabajo para eliminar la situación de acoso psicológico; control y revisión de los procedimientos de trabajo, formación del personal.

Como he reseñado en puntos anteriores, los riesgos psicosociales primarios del personal de la policía local son, el Estrés laboral y más específicamente el *Síndrome de Burnout*.

El BURNOUT, “Síndrome de desgaste profesional” o “Síndrome de estar quemado por el trabajo”. Éste desgaste profesional no es consecuencia de la vulnerabilidad del trabajador, sino de las demandas interpersonales y emocionales propias de la tarea. Es una respuesta a una situación de estrés laboral crónico, esto es, de un estrés prolongado en el tiempo. Caracterizado por:

1. Agotamiento emocional: disminución y pérdida de energía, fatiga, dolor, etc.
2. Despersonalización: actitudes negativas hacia la tarea, insensibilidad, conductas, despectivas hacia los receptores de servicio, etc.
3. Baja productividad: evaluación del propio trabajo de forma negativa, errores, siniestralidad, etc.

Específicamente en la Policía Local de Rivas Vaciamadrid.

También ante el importante riesgo psicosocial primario del personal de la policía local, como es, el acoso laboral, se acordó y se realizó un “Procedimiento de actuación en conflictos por acoso laboral” en el Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid, constituyéndose así, el instrumento para establecer el marco general de actuación de la política de prevención y detección en esta materia. Por ello, en noviembre de 2016 se aprobó el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CONFLICTOS POR ACOSO LABORAL (Vaciamadrid, 2016) en el Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid, con el objetivo principal de: *“dar cumplimiento a los preceptos y disposiciones legales en la materia, con la elaboración e implantación del presente documento, se persigue actuar de forma proactiva para prevenir el deterioro o enrarecimiento del clima laboral e incentivar la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones de los/as trabajadores/as”*

Así mismo, como medida preventiva y/o correctora de los riesgos psicosociales del personal de la Policía Local de Rivas Vaciamadrid, en marzo de 2019, se acordó y se elaboró un “PROCEDIMIENTO DE ADAPTACIÓN O CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD (Vaciamadrid A. d., 2019) Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid” con el objetivo principal de: *“El objeto de este procedimiento es garantizar el derecho del personal municipal a la protección de la salud, a través de la prevención de riesgos relacionados con el trabajo, mediante la adaptación o el cambio de puesto de trabajo cuando sea necesario.”*

En el B.O.C.M. Núm. 90 del día 16 de abril de 2018, se publicó el actual: REGLAMENTO DE SEGUNDA ACTIVIDAD DE LA POLICÍA LOCAL DEL AYUNTAMIENTO DE RIVAS-VACIAMADRID (VACIAMADRID, 2018), siendo el objeto del presente Reglamento, la regulación de la situación administrativa de la segunda actividad del personal funcionario perteneciente a la plantilla de la Policía Local de Rivas Vaciamadrid.

La segunda actividad es una situación administrativa que permite garantizar que los servicios de la Policía Local se desarrollen solo por personal funcionario, que con una adecuada aptitud psicofísica, se encuentren en situación de servicio activo.

Como bien expone el presente Reglamento, una de las causas por las que se podrá pasar a la situación de segunda actividad es: *“La insuficiencia de la aptitud física y/o psicofísica para el desempeño de la función policial.”*

Así mismo, el procedimiento del pase a segunda actividad por motivos de salud a los trabajadores/as de policía local de Rivas Vaciamadrid tal y como expone el Reglamento, los destinos que, los destinos se adjudicarán en base a lo siguiente: *“La adscripción a los puestos de segunda actividad podrá ser provisional ...//...que deberá tener en cuenta los informes*

médicos, la edad y las aptitudes específicas y capacidades requeridas para el puesto de trabajo.”

Medidas preventivas específicas a implementar:

- Mantener al día y disponibles las ayudas y procedimientos de trabajo (documentación, claves, accesos, códigos, etc.), así como las herramientas y equipos de trabajo.
- Mantener localizables y accesibles las alternativas de consulta y asistencias para los casos de fallo del sistema principal.
- Conocer las ayudas de la organización y de consulta para cada demanda o situación especial que se salga de su ámbito de decisión.
- Solicitar las aclaraciones sobre las pautas de acción a seguir en las diferentes situaciones potencialmente conflictivas (amenazas por parte del público atendido, etc.) y tener a mano información sobre los resultados, datos y referencias a los que no se tengan acceso.
- Crear un grado de autonomía adecuado en el ritmo y la organización básica del trabajo.
- Y todas aquellas citadas en los apartados anteriores.

➤ **SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS.**

Para aumentar la eficacia de las medidas preventivas adoptadas, se realizará un seguimiento por el mando durante el proceso de implementación de las mismas.

Éste último paso de la actuación en la prevención, será la realización de un seguimiento de las medidas preventivas y posteriormente la realización de la reevaluación, ya que éste, deberá ser periódico.

Tanto las Notas Técnicas de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como distinta normativa que ya he analizado en apartados anteriores, fijan la necesidad de llevar a cabo un seguimiento de las medidas preventivas, mediante controles y revisiones periódicas de las condiciones de trabajo en base a criterios de actuación como la prevención, la ejecución y el control.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el Ayuntamiento realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores de la Policía Local en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas (por ejemplo: art. 16.2 a) LPRL). Igualmente, si los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el Ayuntamiento realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El Ayuntamiento deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Así mismo, deberá existir un registro (e instrucciones de uso y responsable asignado claramente establecidos) en el que periódicamente se revisen las condiciones de trabajo y funcionamiento de las medidas de prevención implantadas.

Este seguimiento lo podrá realizar el Comité de Seguridad y Salud (CSS) del Ayuntamiento. Ya que, es recomendable la presencia y colaboración de los representantes de los trabajadores en este proceso. Y dicho Comité, es un órgano colegiado y paritario, compuesto por una parte, las y los trabajadores municipales a través de los delegados sindicales de prevención de riesgos laborales, y por otra, los delegados de prevención nombrados y representando al Ayuntamiento.

Este seguimiento, control y evaluación de la prevención y específicamente en los riesgos psicosociales en la policía local de Rivas Vaciamadrid, se realizará para asegurar la efectiva ejecución de las actividades preventivas y valorar su eficacia. Es más, habrá que re-evaluar riesgos psicosociales de los puestos de trabajo que han sido objeto de medidas preventivas, comprobando el grado de consecución de los objetivos establecidos previamente.

En resumen, elaborar un correcto y adecuado Plan de Prevención de los Riesgos Laborales en la Policía Local de Rivas Vaciamadrid, planificando también en él, y dando especial relevancia a los riesgos psicosociales.

Y que, contenga medidas preventivas y correctoras de los riesgos psicosociales específicos para el colectivo de la policía local de Rivas Vaciamadrid, cómo también un control, actualización y seguimiento de dichas medidas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBUERNE, M. Y., & ALBACETE CARREÑO, A. (2013). Riesgo del estrés psicosocial y estrés laboral percibido en los policías locales. *Revista de psicología y educación* , 111-128.

ALBUERNE, M. Y., PÉREZ NIETO, M. Á., & ALBACETE CARREÑO, A. (2013). Diferencias en riesgos psicosociales y estrés laboral. En U. d. Universidad de Cádiz, *Apuntes de Psicología* (págs. 291-298). Comunidad Autónoma de Andalucía.

CAM, A. d. (2003). *Reglamento Interno de la Comisión de Seguridad y Salud (CSS)*. Rivas Vaciamadrid. Comunidad de Madrid.

CAM, A. R. (2008-2011). *Convenio/acuerdo regulador de las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Rivas-Vaciamadrid* . Rivas Vaciamadrid (Comunidad de Madrid).

Castro, T. G. (2015). El estrés policial. *Seguridad y salud en el trabajo* , 15-26.

Gil-Monte, P. R. (2015). *Los riesgos psicosociales y sus consecuencias: un asunto de salud pública y de responsabilidad social corporativa* , 13.

Holmes, T., & Rahe, R. (1967). The social readjustment rating scale. . *Journal of Psychosomatic Research* , 11, 213-218.

INSHT. (2015). *Nota Técnica Preventiva 1045 "salud mental: etapas para su promoción en la empresa"*.

ITSS. (2012). *Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales*.

Jiménez, B. M., & Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: UAM.

López-Núñez, M. I., Rubio-Valdehita, S., Pérez, M. D., & Ramiro, E. M. (2016). Demandas y recursos de trabajo como predictores de la salud percibida en policías locales. En A. E. (AEPC), *Avances en psicología clínica* (págs. 298-307). Santander: Asociación Española de Psicología Conductual (AEPC).

Pedrajas, M. F. (2017). Resiliencia en la policía local. Estrés crónico, sus consecuencias somáticas y psicológicas. *Revista del ilustre colegio oficial de psicología de andalucía oriental "Encuentros en Psicología"*, 46-52.

R., L., & S., F. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Nueva York: Springer.

Roozeboom, Houtman, & Bossche, V. d. (2008). *Monitoring Psychosocial Risks at work*.

Torresa, A. S., Agulló Tomás, E., Rodríguez Suárez, J., Agulló Tomás, M. S., Boada i Grauc, J., & Medina Centeno, R. (2010). La calidad percibida del contexto organizacional como fuente de riesgo de acoso laboral en la policía local. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 5-11.

UAM, B. M. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, consecuencias y medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid: INSHT. 2010.

Vaciamadrid, A. d. (2016). *PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid*. Rivas Vaciamadrid (Madrid).

Vaciamadrid, A. d. (2016). *PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid*. Rivas Vaciamadrid (Madrid).

Vaciamadrid, A. d. (2019). *PROCEDIMIENTO DE ADAPTACIÓN O CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD - Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid*. Rivas Vaciamadrid (Madrid).

VACIAMADRID, B. -A. (2018). *Reglamento de segunda actividad de la policía local del Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid*. Rivas Vaciamadrid (Madrid).

Vaciamadrid, G. d. (2016). *PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CONFLICTOS POR ACOSO LABORAL - Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid*. Rivas Vaciamadrid (Madrid).

ANEXO I - Método de Evaluación de Factores Psicosociales del INSHT

➤ <https://www.insst.es/fpsico>